Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro ERUO : 8270954
Centre d'intérêt: 874

Mulherin Brian.

Analyse de la capacité de l'industrie en qualité de milieu éducatif à participer à la formation tant à l'école secondaire qu'à l'université et les influences réciproques qui résulteraient de cette implication éducative : milieu-formation (MIFO) : rapport final / Brian Mulherin, André Hupé ; Groupe de recherche en évaluation des curriculums [sic], Université du Québec à Montréal. -- Montréal : L'Université, Département des sciences de l'éducation, 1982.
v, 176 f. ; 28 cm.

"Projet réalisé au baccalauréat en enseignement professionnel et subventionné dans le cadre du P.P.M.E.P."-- Couv. Bibliogr.: f. [117]-119.

Cote Dewey: 373.246'09714/M956a Cote LC: LC/1047/.C38

Descripteur(s): *Enseignement professionnel *Formation professionnelle *Industrie *Formation des enseignants *Perfectionnement des enseignants *Milieu de travail *Secondaire (Niveau) *Universitaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *GREC (Groupe)

Identificateur(s) de sujet: *Equipement motorisé

Le projet a pour principal objectif d'analyser la participation de l'industrie, dans la région de Montréal: a) à la formation des étudiants de l'école secondaire et b) à celle de maîtres à l'université, en vue d'établir des liens organiques fonctionnels et permanents entre l'école, l'université et l'industrie. Plus précisément, il vise à analyser la capacité du milieu de travail (industrie) à participer a) à la formation des étudiants de l'école secondaire en équipement motorisé; b) à la formation et au perfectionnement des maîtres à l'université en équipement motorisé; c) à la formation et au perfectionnement des ouvriers et des cadres de l'industrie en équipement motorisé.

L'expérimentation proprement dite a eu lieu en mai 1981, à l'aide d'entrevues semi-structurées. En plus du questionnaire général, trois autres questionnaires ont été préparés afin de répondre aux différents intérêts et perceptions d'autres intervenants de ce secteur. Afin que la sélection des répondants soit représentative du milieu de l'équipement motorisé, les entrevues furent menées avec sept catégories de représentants, totalisant 19 personnes choisies à partir de la liste des membres et participants du Comité industrie/école du secteur équipement motorisé du Montréal métropolitain.

Les recommandations suivantes ont été formulées: 1. Que le MEQ mette en oeuvre tous les moyens possibles pour faire de l'enseignement en industrie un prolongement de l'école secondaire professionnelle.; 2. Que les universités collaborent avec les industries en équipement

motorisé pour répondre à leurs besoins, notamment en matière de formation du personnel, de syndicalisme, de recherche universitaire, de pratique dans l'entreprise, de gestion et de finance, de réparation garantie; 3. Que tout professeur en équipement motorisé au secondaire soit libéré chaque année pour suivre des cours et/ou des stages de recyclage.

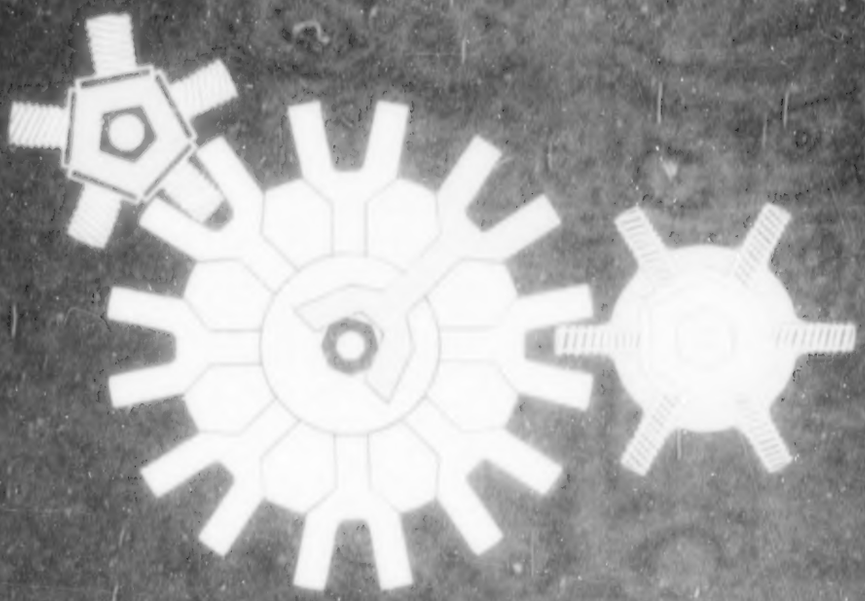
Type de document: r
Région(s) administrative(s): 06
Financement: Bénéficiaire - UQAM
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGERU
Programme(s) de subvention - PPMEP
Auteur de l'analyse: jr

EDUQ 8270954

Université du Québec à Montréal
Département des sciences de l'éducation

Dr Brian Mulherin
Dr André Huot

Analyse de la capacité de l'industrie en qualité de milieu éducatif à participer à la formation tant à l'école secondaire qu'à l'université et les influences réciproques qui résulteraient de cette implication éducative: milieu-formation (MIFO)



projet réalisé au
baccalauréat en enseignement professionnel
et subventionné
dans le cadre du P.P.M.E.P.

1982

EDUQ 8270954

Dr Brian Mulherin
Dr André Mupé

Analyse de la capacité de l'industrie en qualité de milieu éducatif à participer à la formation tant à l'école secondaire qu'à l'université et les influences réciproques qui résulteraient de cette implication éducative: milieu-formation (MIFO)

RAPPORT FINAL

Ce rapport final a été préparé pour satisfaire aux exigences de l'octroi P222M514-2 du Ministère de l'Education du Québec (Programme de perfectionnement des maîtres en enseignement professionnel)

Durée de la recherche: octobre 1980 à octobre 1981

GROUPE DE RECHERCHE EN EVALUATION DES CURRICULUMS
UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL

REMERCIEMENTS

Les responsables de cette recherche tiennent à remercier le Ministère de l'Education du Québec qui, par le support financier apporté par les responsables de dossiers, Messieurs Léo Paré et Yvan Pelchat, a rendu cette étude possible.

La réalisation de ce projet a été grandement facilitée par Madame Lise Paré du Centre de sondage de l'Université de Montréal en tant qu'interviewer et par Monsieur Louis Rapagna, professeur à la Commission scolaire Chomedey de Laval, qui a travaillé à temps plein avec nous. Nous tenons également à remercier les personnes qui ont contribué soit à l'expérimentation, soit à la rédaction, soit à l'administration du présent rapport. Elles sont, par ordre alphabétique: Madame Claude-Luce Archambault-Berthelot,
Madame Danielle Coisman-Kelly,
Madame Sylvie Dauphinais,
Monsieur Paul Gervais,
Madame Brigitte Gervais,
Madame Danielle Tourigny-Desloges.

Nous tenons aussi à remercier de leur collaboration les chercheurs du projet ASSEMAS, le Dr Serge Berthelot et le Dr Catherine Garnier, de même que nos collègues le Dr Norbert Coisman et le Dr Marcel Lavallée qui nous ont aidés par leur expérience et leurs conseils.

Nous voudrions aussi remercier les experts des différents domaines de l'équipement motorisé qui ont participé aux réunions de travail au cours de la recherche, soit: Monsieur Pierre Daigneault, professeur à l'Ecole de technologie supérieure (E.T.S.), Monsieur Rod Desnoyers, président de l'Association des professeurs en enseignement de l'équipement motorisé du Québec (A.P.E.E.M.Q.) et Monsieur Jacques Dubé du service des stages du MEQ.

Finalement, nous tenons à remercier les représentants de l'industrie de l'équipement motorisé qui ont collaboré avec enthousiasme à cette étude. Plusieurs de ces répondants sont membres du comité industrie-école pour la région de Montréal:

Messieurs J.-C. Allaire,
Association des garagistes spécialisés inc.

M. Allaire,
Service des projets éducatifs, C.E.C.M.

A. Beaulieu,
Camions Kenworth

E. Brazeau,
Fraternité canadienne des cheminots

M. Corbeil,
Autobus Bluebird

R. Germain,
Rédacteur, Revue de l'automobile

J. Grignet,
Ministère du Travail et Main-d'oeuvre du Québec

V. Henry,
GM Canada, Sainte-Thérèse

F. Hogues,
Ford Canada

D. Laurendeau,
Emploi et Immigration Canada

N. Martineau,
Bureau des stages, MEQ

A. Payeur,
Comité paritaire de l'automobile

S. Péladeau,
Association de l'industrie de l'automobile

G. Rivest,
Association des marchands détaillants du Canada (Québec)

G. St-Jean,
Corporation des concessionnaires de l'automobile

L. St-Louis,
Fraternité canadienne des cheminots

Y. St-Onge,
Hewitt Cie Ltée

A. St-Pierre,
GM Canada

C. Trudeau,
Chrysler Canada

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS ii

TABLE DES MATIERES iv

CHAPITRE 1: L'introduction 1

1.1 Le problème 1
1.2 Les objectifs de l'étude 4
1.3 Les balises théoriques 5
1.4 Les questions fondamentales 11
1.5 Les questions reliées au milieu de travail 12
1.6 Les limites de l'étude 15
1.7 L'organisation du rapport 15

CHAPITRE 2: La problématique de l'équipement motorisé 16

2.1 L'historique 17
2.2 Les écrits du ministère de l'Education du Québec 22
2.3 Les modèles d'analyse 24
2.4 Le modèle de Léon 30
2.5 Le projet éducatif individuel (P.E.I.) de Claude Laporte . . 33

CHAPITRE 3: Le déroulement de l'étude 38

3.1 Le calendrier des travaux 38
3.2 La méthodologie 40
3.2.1 L'analyse de la population industrielle de la région de Montréal, région 6 40
3.2.2 Le congrès A.P.E.E.M.Q: 43
3.2.3 La construction des questionnaires de types "ouvert" et "fermé" 47
3.2.4 Les pré-tests: "ouvert" - général - et "entrevue structurée" 48
3.2.5 La collecte des données 49

CHAPITRE 4: L'analyse des données 58

4.1 Introduction 58

4.2 Objectif 1: les principes et les modalités de la participation du milieu du travail dans la formation de l'étudiant 63
4.2.1 Par rapport au sujet (l'apprenti-travailleur) 63
4.2.2 Par rapport à l'objet 76
4.2.3 Par rapport à l'agent 84
4.2.4 Par rapport à la didactique 87

4.3 Objectif 2: la participation de l'industrie dans la formation des maîtres 92
4.3.1 Par rapport au sujet 93
4.3.2 Par rapport à l'objet 94
4.3.3 Par rapport à la didactique 98

4.4 Objectif 3: les perception du milieu de travail concernant la participation de l'université dans la formation en industrie - les principes et les modalités 100
4.4.1 Par rapport au sujet 100
4.4.2 Par rapport à l'objet 103
4.4.3 Par rapport à l'agent 105

4.5 Objectif 4: la perception du milieu de travail sur les possibilités de liaison permanente entre l'école, l'université et l'industrie en équipement motorisé 108

CHAPITRE 5: La synthèse et les recommandations 113

REFERENCES 117

ANNEXE I: Le questionnaire adressé au syndicat 120

ANNEXE II: Le questionnaire adressé à la main-d'oeuvre 136

ANNEXE III: Le questionnaire adressé au comité paritaire de l'automobile 148

ANNEXE IV: Le questionnaire traitant du support organisationnel, de l'information, des associations d'entretien et de distribution, de formation des techniciens, et de l'usine de montage 161

CHAPITRE 1

L'introduction

1.1 Le problème

La formation professionnelle vit actuellement plusieurs problèmes, et on peut même dire qu'elle vit les difficultés associées à une longue naissance encore inachevée. Ces difficultés sont nombreuses:

1- les commissions scolaires se plaignent des coûts exorbitants entraînés par l'existence de ce secteur d'enseignement;

2- les enseignants du secteur professionnel se lamentent d'avoir des élèves "laissés pour compte" par le système scolaire;

3- les représentants de l'industrie reprochent le double emploi, l'inutilité ou la désuétude de l'enseignement dispensé et le manque de relations école/industrie, et finalement,

4- les responsables voire les penseurs dans le domaine considèrent que "rien ne va plus", ou même, que peu de choses ont été faites jusqu'à présent (1).

Damien Gagnon a publié un article dans Le Soleil de Québec, le 19 juillet 1980: "Formation professionnelle: le cul-de-sac". S'appuyant sur plusieurs rapports et textes du MEQ, l'auteur soulève les problèmes précédemment cités. A plusieurs reprises, il discute des relations industrie/école avec véhémence. L'industrie souhaiterait même que la formation professionnelle

soit séparée de la formation académique.

Voici quelques-unes des préoccupations exprimées dans le document de travail sur la formation professionnelle des jeunes au Québec (2): le taux élevé d'abandon scolaire sans préparation professionnelle reconnue; les étudiants ayant une capacité ou une formation de base n'ont pas accès à des programmes de formation professionnelle; les cours professionnels ne donnent généralement pas accès à un niveau supérieur de l'éducation; les étudiants qui proviennent d'un milieu ouvrier se retrouvent proportionnellement plus nombreux au secteur professionnel; cette proportion diminue plus l'on avance dans l'échelle scolaire; un cloisonnement subsiste pour les spécialistes du professionnel en fonction de leur sexe. Un des facteurs explicatifs de la faiblesse dans la formation pratique est le manque de liens entre le monde du travail et celui de l'éducation. Peu de recherches alimentent la formation professionnelle (1, p. 8-9). La formation professionnelle joue un rôle important dans le développement économique, culturel et social du Québec, puisqu'il y a environ 160,000 élèves dans ce secteur dans les écoles et collèges du Québec (3). Cette clientèle a doublé depuis les dix dernières années.

Et depuis quelques années, projets et rapports font état du malaise qui règne dans la formation professionnelle et de la nécessité d'effectuer des changements profonds dans ce domaine. Qu'il suffise de mentionner le Rapport Tremblay de 1962 (4) et le Rapport Parent de 1964 (5), l'avènement prévu des polyvalentes et des cégeps en 1969, le plan directeur de la formation des maîtres de l'enseignement de 1973 (6), l'avènement du certificat en enseignement professionnel, la version corrigée du plan directeur en 1975 (7), et finalement, l'avènement du baccalauréat spécialisé en enseignement professionnel

en 1976 (8).

Tous ces rapports et toutes ces réalisations poursuivaient un objectif commun, celui de promouvoir le secteur professionnel en même temps que le personnel enseignant de ce secteur.

Ces différentes constatations nous amènent à prendre conscience qu'il y a plusieurs problèmes aigus en enseignement professionnel dont l'un des plus importants nous semble être la formation industrielle (ou les besoins de l'industrie) versus la formation professionnelle. Cet aspect du problème nous paraît suffisamment intéressant pour chercher à définir exhaustivement les caractéristiques et relations entre l'industrie et les diverses instances de formation de l'étudiant, aussi bien au secondaire qu'à l'université. Nous tenterons d'identifier les relations et les influences réciproques des quatre types d'intervenants dans la formation professionnelle.

L'étude systématique de tous ces multiples aspects est impossible à réaliser dans le cadre d'un seul projet. C'est pourquoi nous nous limiterons à certains aspects particuliers dans le projet MIFO, alors que le projet ASEEMAS en étudiera d'autres.

1.2 Les objectifs de l'étude

Un groupe de professeurs et d'assistants de recherche du Groupe de recherche en évaluation des curriculum (GREC) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) a effectué deux analyses conformément aux objectifs du document de consultation sur la formation professionnelle mentionné ci-haut:

A- Analyse de la situation d'enseignement motorisé au secondaire - ASEEMAS (9),

B- Analyse de la capacité du milieu de travail à participer à la formation des étudiants ainsi qu'à la formation des maîtres - MIFO.

Le second projet mentionné concerne le présent rapport et avait comme objectifs:

1- analyser la capacité du milieu de travail (industrie) à participer à la formation des étudiants de l'école secondaire en équipement motorisé: principes et modalités;

2- analyser la capacité du milieu de travail (industrie) à participer à la formation et au perfectionnement des maîtres à l'université en équipement motorisé: principes et modalités;

3- analyser la capacité de l'université à participer à la formation et au perfectionnement des ouvriers et des cadres de l'industrie en équipement motorisé: principes et modalités;

4- suggérer des possibilités de liaisons organiques permanentes école/université/industrie en équipement motorisé: évaluation des modalités proposées.

1.3 Les balises théoriques

A notre connaissance, il existe peu de recherches québécoises spécifiques à l'équipement motorisé et qui analysent la situation et les problèmes que ce secteur rencontre. Les documents consultés abordent continuellement le problème en des termes très généraux, et ne recouvrent que les différents secteurs sans s'attarder spécifiquement à l'équipement motorisé.

Dans ce projet, notre principal objectif est d'analyser la participation de l'industrie, dans la région métropolitaine, a) à la formation des étudiants à l'école secondaire et b) à celle des maîtres à l'université, en vue d'établir des liens organiques fonctionnels et permanents entre l'école, l'université et l'industrie.

L'étude était axée principalement sur l'agent-industrie en rapport aux trois éléments: le sujet, l'objet et la didactique.

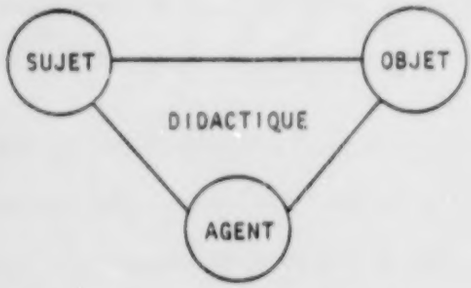


Figure 1. Modèle simple de la situation d'enseignement.

Dans ce modèle, le sujet est placé en présence d'un objet, soit par ses propres moyens ou soit par les moyens de l'agent. Les moyens pris par l'agent ou par le sujet (s'il en est capable) constituent la didactique.

En situation scolaire, l'agent est principalement le maître; dans le présent projet, nous avons analysé la capacité de l'industrie à unir ses efforts à l'école proprement dite pour former le jeune étudiant du secondaire et perfectionner le maître en exercice (programme de l'UQAM), puisque l'industrie possède un modèle de formation axé exclusivement sur la notion d'efficacité spécifique à un domaine précis et qu'elle l'applique à ses ouvriers (sujets) et qu'ainsi les trois modèles de travail de formation pourraient être utilisés pour former ou perfectionner les sujets se trouvant dans l'une ou l'autre des situations, soit de l'école secondaire, de l'université ou de l'industrie. D'ailleurs ce modèle s'applique aussi bien au professionnel long qu'au professionnel court, à l'école secondaire qu'au cégep, au programme de formation des maîtres qu'à tout autre programme de formation (10).

Pour ce qui a trait au présent rapport, il nous importe d'analyser les liens entre l'enseignement en équipement motorisé, secteur très étendu de l'enseignement professionnel, et les réalités du monde du travail dont l'incidence économique est un facteur important.

Notre étude descriptive consistera donc à observer, comparer et mesurer les qualités des quatre éléments de la situation d'enseignement par rapport à un secteur particulier; l'équipement motorisé dans le milieu, soit celui de l'école, de l'université et de l'industrie.

Nous allons d'abord identifier les variables en jeu, puis nous poserons les différentes questions fondamentales susceptibles de nous aider dans cette recherche.

Tableau 1

Description des variables impliquées dans
le processus d'analyse de la situation
de formation à l'école, l'université et l'industrie.

	SUJET	OBJET	AGENT	DIACTIQUE
ECOLE	Etudiant ou chômeur	Connaissances et habiletés générales et particulières en équipement motorisé	Etudiant-maître et agent de formation de l'industrie	Modèles mixtes d'intervention
UNIVERSITE	Etudiant-maître avec ou sans expérience	Connaissances et habiletés générales comme personne et enseignant et en particulier comme technicien	Professeur d'université; animateur et agent de formation de l'industrie.	Modèles mixtes d'intervention
INDUSTRIE	Ouvrier	Connaissances et habiletés particulières en équipement motorisé	Agent de formation	Modèle systémique d'intervention

A l'école secondaire, le sujet est habituellement un étudiant-adolescent; il arrive souvent qu'il soit un adulte (plus ou moins âgé) en chômage. S'il est enseignant, c'est un adulte qui exerce un métier. Le milieu de l'éducation doit donc étudier les caractéristiques du sujet et ses besoins pour essayer d'y répondre le plus efficacement possible. L'objet d'études devrait être le même, mais nos rencontres avec les gens du milieu de l'enseignement et du milieu du travail nous ont appris qu'il n'en est rien. Il y a souvent un écart entre l'objet d'étude de l'école et l'objet d'étude de l'entreprise, et ce, au désavantage de l'école. Quant à l'agent, il peut y avoir des ressemblances, puisque dans les deux cas il s'agit de gens de métier qui appliquent de nouvelles connaissances et habiletés dans un contexte de formation.

Ainsi, dans un contexte d'enseignement:

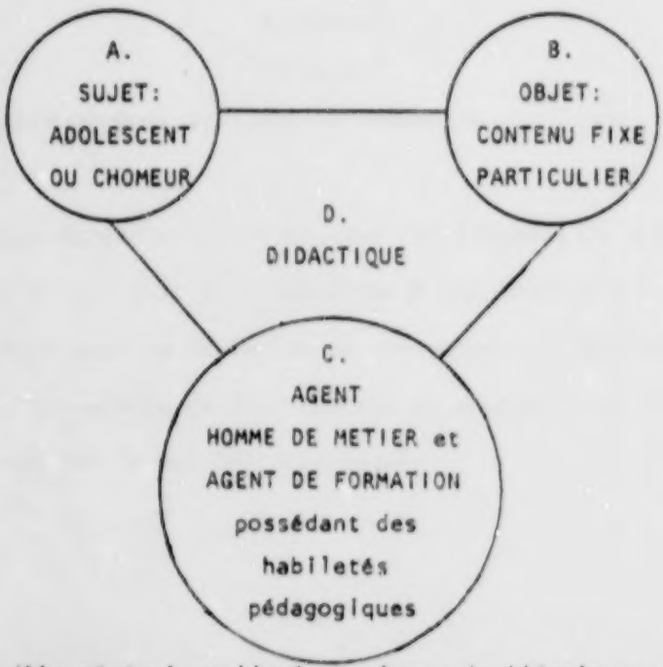


Figure 2. Modèle général appliqué au niveau de l'école secondaire et au niveau universitaire.

Dans le contexte de l'industrie, le modèle existe encore:

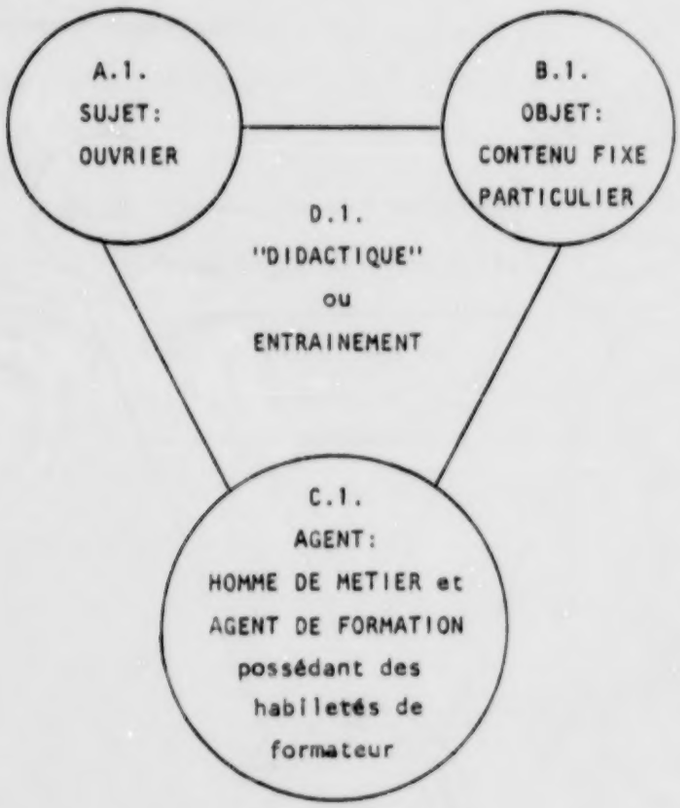


Figure 3. Modèle général appliqué en industrie

Ce qui nous concerne relève de tous les éléments du modèle, mais comme le modèle A.1, B.1, C.1 et D.1 s'applique à une industrie ou secteur de formation, il s'agit pour la formation de l'étudiant au secondaire long et du professeur à l'université de voir comment on peut utiliser les sous-modèles en relation avec les formations réciproques.

Ainsi, au secondaire et à l'université, la relation avec le milieu pourrait s'exprimer comme suit:

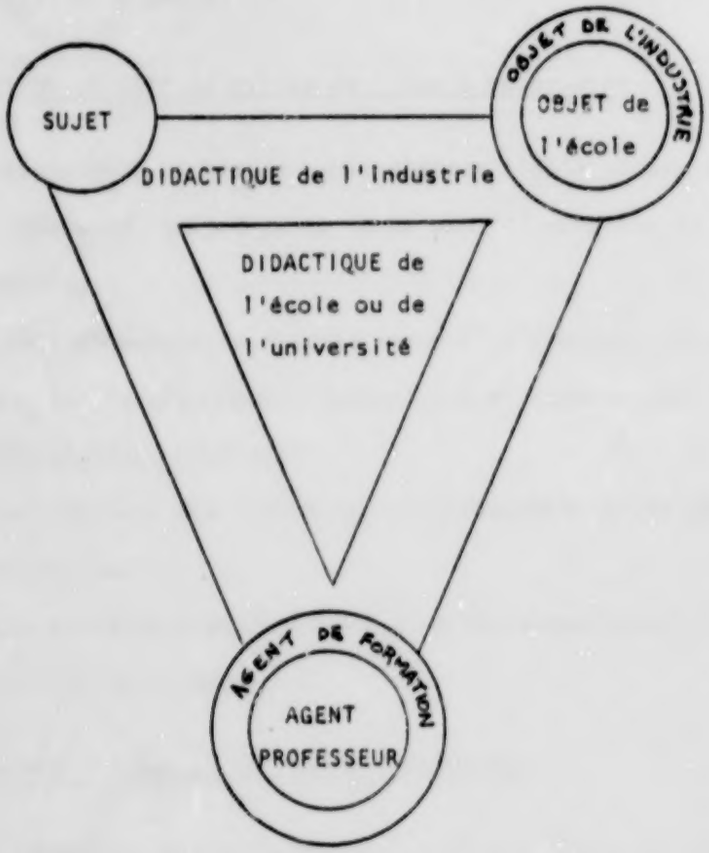


Figure 4. Modèle-synthèse des relations entre les éléments A, B, C, D, ainsi qu'entre les milieux.

1.4 Les questions fondamentales

Les questions qui suivent ont servi de balises fondamentales en relation avec les objectifs de l'étude.

A- Questions reliées au milieu de l'école secondaire

1- Existe-t-il un hiatus profond entre l'objet d'enseignement de l'école et l'objet de la tâche dans l'industrie de l'équipement motorisé?

2- Les professeurs de l'école secondaire manquent-ils d'information sur les développements technologiques récents dans le secteur de l'équipement motorisé?

3- Les ateliers des écoles sont-ils désuets? Et le matériel didactique?

4- Les critères d'évaluation des performances sont-ils différents de ceux de l'industrie?

B- Questions reliées au milieu de l'industrie

1- L'industrie est-elle prête et apte à fournir les connaissances et les habiletés pour compléter la formation des sujets tant à l'école secondaire qu'à l'université?

2- L'industrie possède-t-elle des instructeurs de haut calibre qui pourraient agir comme instructeurs à l'école et/ou à l'université?

3- L'industrie est-elle capable de fournir du matériel didactique et de l'équipement de pointe?

4- L'industrie peut-elle profiter d'une alliance permanente avec l'université dans le domaine de l'équipement motorisé?

C- Questions reliées à la formation des maîtres

1- La formation des maîtres doit-elle raccorder ses objectifs à ceux de l'école secondaire et ceux de l'industrie?

2- La formation des maîtres doit-elle développer une didactique aussi systémique pour ses cours professionnels (à ne pas confondre avec la formation entière) que celle utilisée par l'industrie?

3- La formation des maîtres doit-elle développer des modes d'intervention lui permettant d'être constamment à jour dans les secteurs professionnels concernés?

4- La formation des maîtres doit-elle déterminer le type d'intervenants qui lui convient le mieux, compte tenu de la tâche à assumer et des objectifs de l'école secondaire et de l'industrie?

1.5 Les questions reliées au milieu de travail

L'analyse de la capacité du milieu du travail à participer à la formation des étudiants à l'école secondaire, ainsi qu'à la formation des maîtres à l'université dans le secteur de l'équipement motorisé dans l'industrie, dans la région de Montréal, en vue d'établir les liens organiques fonctionnels et permanents entre l'école, l'université et l'industrie aura pour mission de répondre à une série de questions susceptibles d'aider à décrire ce

secteur. Ces questions (*) portent sur certains aspects de notre analyse.

A- Analyse par rapport au sujet

. Quelles sont les conditions d'emploi?

. Quelles sont les exigences pour l'obtention d'un emploi?

. Un comité paritaire existe-t-il dans ce secteur?

. L'industrie engage-t-elle des adultes nouvellement formés?

. Quels sont les critères d'évaluation des ouvriers dans l'industrie?

. Comment l'industrie peut-elle participer au choix du métier des jeunes?

B- Analyse par rapport à l'objet

. Qu'est-ce que l'industrie peut faire pour que l'objet d'enseignement au secondaire soit à la fine pointe de la technologie?

. Quelle part de la formation générale l'industrie désire-t-elle?

. Comment l'industrie peut-elle aider l'école à suivre le développement de l'industrie? Est-ce un problème de compétence ou de communication?

(*) La majorité des questions qui sont analysées ont été suggérées par le document du Ministère de l'Education, La formation professionnelle Editeur officiel, Québec, 15 février 1980 (11). Ces questions réflètent la pertinence de la recherche telle que perçue par notre équipe lors de la lecture de ce document et des rencontres avec des gens de l'industrie, des professeurs de polyvalentes, ainsi qu'avec les responsables du Baccalauréat en enseignement professionnel de l'UQAM.

. Est-il possible que l'industrie participe avec l'université à un "kit" audio-visuel permettant à l'université d'être annuellement à jour en ce qui concerne le développement technologique?

. Quelles sont les définitions de tâches? Comment se les procurer?

. Qu'est-ce qu'on enseigne dans les "écoles industrielles"?

C- Analyse par rapport à l'agent

. Comment l'industrie peut-elle participer à la formation des jeunes? Uniquement par des stages? Par des visites industrielles? A l'aide de personnes-ressources?

. Qui sont les instructeurs? Quelles sont leurs qualifications?

. L'université ou l'école peut-elle aider les instructeurs de l'industrie? Comment?

. Comment l'industrie définit-elle un "bon professeur" du secteur professionnel?

D- Analyse par rapport à la didactique

. Comment améliorer les stages?

. L'industrie peut-elle contribuer par des manuels, des films, du matériel, des ateliers, à l'amélioration de la didactique de l'école?

. Quel modèle "didactique" utilise l'industrie? Quel modèle "didactique" utilise-t-elle dans l'industrie? Ce modèle est-il transposable à l'université? A l'école secondaire?

1.6 Les limites de l'étude

La présente étude limite son champ d'investigation à trois niveaux: a) au niveau des institutions publiques, à l'école secondaire et à l'université parce que, selon les résultats de la conférence de Montebello (12), la relation entre l'industrie et le cégep semble satisfaisante, b) au niveau des secteurs de l'enseignement professionnel, au secteur de l'équipement motorisé, et enfin, c) au niveau géographique, à la région de Montréal.

1.7 L'organisation du rapport

Le chapitre deuxième passe en revue la littérature décrivant la situation de l'équipement motorisé au Québec. Le chapitre troisième décrit la démarche expérimentale, et le quatrième chapitre regroupe l'analyse des données. Le chapitre cinquième contient le sommaire, les conclusions et les recommandations de cette étude.

CHAPITRE 2

La problématique de l'équipement motorisé

La problématique de l'enseignement professionnel en milieu scolaire et les rapports entre ce milieu et l'industrie retenue ici sont identiques à ceux de l'étude ASEEMAS réalisée concomitamment; l'essentiel de cette problématique est présenté dans les pages qui suivent.

Depuis plusieurs années déjà, certains projets et rapports font état des malaises qui règnent dans l'enseignement professionnel et de l'importance à accorder aux changements dans ce domaine.

En réponse aux suggestions et aux demandes énoncées par les divers niveaux scolaires ainsi que par le milieu de travail, le ministère a essayé de favoriser ou de mettre sur pied un certain nombre d'études. Celles-ci tentèrent de faire connaître la situation actuelle et d'en arriver à des propositions réalistes, en ce qui a trait à la programmation et à la didactique pertinente aux différents niveaux d'enseignement ainsi qu'à la clarification du rapport industrie/école.

Le présent rapport étudie la formation réciproque industrie/école en équipement motorisé. Ce secteur de l'enseignement professionnel est jugé très important, considérant l'envergure de ses incidences économiques.

2.1 L'historique

Avant de faire état de la démarche de cette analyse, et pour aider le lecteur à se situer par rapport au contexte de la problématique générale actuelle, une brève revue des événements importants qui ont jalonné l'histoire de l'enseignement professionnel s'avère utile en tant qu'élément explicatif de ladite situation. Ceci servira d'arrière-plan à l'étude du "Document de travail préliminaire destiné au Congrès de l'automne 80 sur la formation professionnelle des jeunes au Québec" présenté par le MEQ (13). De plus, ceci permettrait de faire le point et mettre en lumière le contexte de la présente étude.

Il est à noter que la formation professionnelle s'est très tardivement intégrée au réseau scolaire, ce qui explique et expliquera encore longtemps son retard par rapport au développement économique du Québec. Malgré la mise en vigueur des lois du travail du début du siècle, le monde du travail n'a pas vu l'importance d'instruire sa jeune force ouvrière.

A l'époque, seul le Conseil des Arts et des Métiers de Montréal donnait la possibilité aux ouvriers de compléter leur formation en suivant des cours du soir. En 1911, avec la création des écoles techniques, la formation professionnelle trouve l'occasion de se développer, mais à un rythme encore très lent (Frigon, 1932, 14). La hiérarchisation des métiers et professions suit son cours dans ces écoles et se traduit ainsi: les "cours techniques" donnent un diplôme de technicien et ouvrent une voie d'accès à l'université, les "cours métiers" donnent droit à un certificat de cours de métier.

Ce n'est que beaucoup plus tard que l'Etat décide de prendre en charge ce "parent pauvre" de l'éducation. C'est alors qu'apparaîssent certaines lois structurant le monde du travail, les rapports de force entre ouvriers et patrons, et régissant l'apprentissage des ouvriers (Lois d'aide à l'apprentissage, 1945, 15). En donnant un cadre à l'évolution de la formation professionnelle, L'Etat exerce un certain contrôle sur la classe ouvrière et développe un service d'information et de consultation dans lequel l'Etat jouera aussi un grand rôle.

Jusqu'en 1960, l'enseignement professionnel va bénéficier de la publication de différents ouvrages et de la mise sur pied d'une certaine pédagogie ayant pour but le réveil du sens "moral". Malgré la création par l'Etat de centres d'apprentissage et d'écoles techniques, la situation reste difficile (Tremblay, 1962, 16). Durant les années 60, le sérieux de la situation oblige une reconsidération de cet enseignement. Dans son "Rapport du comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel" (1962), A. Tremblay propose le resserrement des liens entre la formation professionnelle et la formation générale car l'homme, comme le travailleur, dit-il, a besoin d'être préparé à la vie active. Ceci ne doit pas pour autant faire oublier les buts propres à la formation professionnelle qui doivent être atteints à travers une pédagogie bien à elle.

En 1964, la mise sur pied des projets de polyvalentes et de cégeps, recommandée par le Rapport Parent (17), conduit à l'intégration du secteur professionnel dans les écoles secondaires et dans les collèges. Les responsables espèrent que ce rapprochement physique des deux enseignements réduira le fossé qui les sépare et que ceci entraînera la valorisation du secteur

professionnel. Leur vision de la formation professionnelle en serait une d'insertion culturelle. L'objectif à atteindre est de promouvoir le secteur professionnel et d'améliorer la formation spécialisée du personnel enseignant. Ce double objectif sera précisé par le MEQ dans son plan directeur de 1973 (18) et par l'UQAM dans son projet de programme spécialisé en enseignement professionnel (version no 5, 1975, 19).

En 1974, le Rapport Nadeau (20) permet de constater que les objectifs du Rapport Parent n'ont pas été atteints et il propose de revaloriser l'enseignement des techniques en l'amalgamant avec l'enseignement général.

En 1976, G.T.X. souligne l'importance des connaissances fondamentales comme des connaissances spécifiques d'un secteur particulier, l'importance de l'épanouissement personnel, de la démocratisation de l'éducation et de l'adaptation des programmes scolaires aux besoins socio-économiques de la société. Ensuite, "Le livre blanc sur les collèges du Québec" de 1978 (21) tente de finaliser une politique des cégeps par laquelle le régime pédagogique est remodelé (ex: système de centres spécialisés, bourses de stages, etc.).

Ce bref tableau historique montre combien il fut difficile pour les institutions de reconnaître l'existence de ce secteur malgré l'intérêt qu'il comporte d'un point de vue social. On constate que la "culture" classique et scientifique ne laissait aucune place à la formation du travailleur manuel. Le travail manuel était rejeté par le système éducatif. Cela était dû à l'idée que cet apprentissage ne se fait que "sur le tas", et que le développement

de ce secteur devait se faire en retrait des autres formations. Et c'est avec un succès plutôt limité que les textes du ministère tentent de minimiser cette dévalorisation du secteur professionnel. Celui-ci propose de développer ce secteur en s'appuyant sur des objectifs humanistes de réinsertion, de démocratisation et d'adaptation aux besoins socio-économiques, en précisant le rapport qui existe entre la formation fondamentale et la formation spécifique.

L'un des objectifs de cette recherche sera donc de vérifier le résultat de ces tentatives dans le secteur spécifique de l'enseignement de l'équipement motorisé au secondaire.

On ne peut toutefois passer sous silence l'existence d'une contradiction entre cet accouchement douloureux et le développement technique dans une société où la technologie domine. En effet, notre civilisation s'est vouée à la technologie, tout en reléguant à cet enseignement les élèves trop faibles pour suivre le cours régulier. Comment comprendre que l'enseignement professionnel qui a pour but de former les jeunes chargés de produire les objets dont la société dépend soit "laissé pour compte" dans notre système éducatif, qu'il soit le dernier hiérarchiquement parlant, tandis que la technologie domine notre univers.

Les causes de ce paradoxe peuvent être nombreuses. Dans une société en continuel mouvement, où le bouleversement des valeurs est récent, les attitudes sont encore fortement imprégnées par un rapport social où les professions libérales occupent le sommet de la hiérarchie des salaires et où l'enseignement classique est valorisé. L'inconscience collective ne s'est guère modifiée et

se fonde encore sur la hiérarchie des professions, des salaires, en rapport avec le développement de la société d'hier.

Le résultat de ces attitudes est que les institutions valorisent "l'homo sapiens" tandis que dans la population certains admirent "l'homo faber", celui qui construit. Il y a peu de temps encore, le "vocabulaire" relié à la technique donnait un grand pouvoir au maître d'école et au médecin de campagne. Le pouvoir et le prestige conférés par le savoir restent grands et l'homme qui façonne l'objet perd de son mystère dans une civilisation où l'automatisation a mis l'ouvrier au service de la machine. Seul le concepteur d'objets garde un certain prestige, car il manipule un certain savoir. Les objets n'ont souvent qu'une connotation fonctionnelle. Ainsi, si un objet n'est pas à la base d'attachement, d'émotion, il n'est qu'utilitaire, et alors son producteur devient lui-même objet d'indifférence; car à l'objet qu'il fabrique à l'aide de la machine ne s'attache pas une parcelle de son génie...

Il semble que l'évolution de l'enseignement professionnel ait été freinée par la résistance au changement, phénomème constaté dans toutes formes de société. Quand une société évolue, le système scolaire en place n'est plus adéquat: les difficultés pédagogiques ainsi engendrées provoquent la recherche d'un nouvel équilibre en rapport avec cette transformation. Ce décalage s'ajoute au délai imposé aux réformes par la résistance au changement, ce qui signifie que les programmes que l'on veut concevoir à partir des besoins futurs ne sont déjà plus d'actualité au moment de leur mise en vigueur.

Le paradoxe se retrouve au niveau de la fonction de l'éducateur qui doit, selon De Coster et Hotyat (22), en être une de conservation et d'évolution de la société. Ceci fait en sorte que les jeunes professeurs tournés vers le changement sont freinés par les plus anciens. De nos jours, l'enseignement scientifique est réduit par rapport à celui du début du siècle, ce qui entraîne une évolution conservatrice alors que l'enseignement devrait préparer les jeunes à travailler dans une société industrielle avancée.

2.2 Les écrits du ministère de l'Education du Québec

Un document publié par le MEQ dépeint la situation générale à partir du postulat de nécessité de changement, souhait qui semble émaner des secteurs de l'éducation, du travail et de la culture en général. Cette nécessité serait reliée à l'insatisfaction grandissante quant à la programmation, aux relations école/milieu du travail, à la population, aux formateurs, etc. La programmation ne présente qu'un seul modèle d'enseignement, elle fait montre d'un manque de souplesse dans les moyens d'enseignement et dans les modalités d'acquisition de la formation; la formation pratique serait de plus en plus insuffisante.

Le cloisonnement du système scolaire laisse toujours survivre les préjugés qui laissent plus de valeur à la formation générale qu'à celle du professionnel. Le manque de coordination entre l'école et le monde du travail entraîne des surplus de main-d'oeuvre dans certains secteurs alors que d'autres souffrent de pénurie. Leur formation, en plus, ne les prépare pas

suffisamment à la vie active et ils éprouvent des problèmes d'adaptation au milieu du travail.

Le MEQ préconise une formation de base donnant la possibilité de se réinsérer en tout temps dans un sytème scolaire qui prépare mieux à la vie active où les changements sont rapides. En somme, la formation professionnelle serait conçue comme une étape dans un processus général construit sans cloisonnement, principe qui rencontre de nombreuses difficultés à s'établir dans la réalité; ainsi on considère la suppression du professionnel court, ségrégationniste et dévalorisant. Donc, dans cette formation ouverte, l'accent est placé sur l'évaluation continue du développement des étudiants. En ce qui a trait aux contenus, le MEQ ne peut ignorer l'insistance des élèves et des entreprises à dénoncer l'insuffisance de la préparation pratique. Des stages plus nombreux dans le milieu de travail, des projets de fin d'études et des visites industrielles pourraient combler cette lacune. Il est même envisagé qu'une partie des études ait lieu dans des ateliers à l'extérieur de l'école. Pour que cette politique réussisse, elle doit se faire en collaboration étroite avec le monde du travail.

De plus, pour que cette politique soit viable, le corps professoral concerné devrait nécessairement se transformer. C'est pourquoi le MEQ explique la nécessité d'intégrer dans la formation des éducateurs une préparation psychopédagogique ainsi que de solides connaissances de la spécialité technique à enseigner et de l'évolution de la technologie comprise au sens large. Ceci étant rendu possible grâce à des stages de formation qui pourraient être systématisés, des échanges entre professeurs de différentes commissions scolaires,

des guides pédagogiques et des stages en milieu de travail.

Enfin, il importe de revaloriser le travail manuel pour que le secteur professionnel ne soit plus considéré comme le "dépotoir" du système scolaire. Tout ceci est possible si un travail en profondeur est réalisé en ce qui concerne l'information et l'orientation des jeunes.

Tout ce que nous venons de voir nous permettra d'aborder la situation spécifique de l'équipement motorisé; la situation de ce secteur se rapproche des caractéristiques de l'ensemble du secteur professionnel. L'analyse de la situation actuelle de l'enseignement en équipement motorisé dans les polyvalentes de la région de Montréal en vue d'améliorer la didactique de cette discipline a pour but de répondre à des questions susceptibles de nous aider à décrire ce secteur. Ces questions ont trait à l'histoire, aux objectifs et à l'orientation de cet enseignement.

2.3 Les modèles d'analyse

Afin d'analyser l'enseignement en équipement motorisé, nous avons regroupé différentes contributions sous cinq approches: les propositions de la sociologie de l'éducation, l'approche systémique, l'approche curriculaire, l'analyse de l'enseignement, et l'approche didactique.

Parmi les différents modèles d'analyse de l'enseignement, les modèles de type sociologique englobent le processus éducatif dans sa globalité, sa portée et sa signification sociale. L'analyse est habituellement imprégnée par le contexte et le choix politique car, selon Alain Gras, "la neutralité et l'objectivité ne sont pas partie intégrante du discours savant" (23).

Cette analyse est abordée selon différentes approches:

- l'approche humaniste (Durkheim, Mannheim), centrée sur la nature humaine et l'éducation qui permet l'épanouissement personnel. La base économique en est oubliée;

- l'approche économique, basée sur la rentabilité, qui recherche l'adéquation de l'offre et de la demande;

- l'approche interpersonnelle, centrée sur l'étude de la spécialisation et sur les aspects organisationnels de l'école; elle propose d'étudier le comportement des agents sociaux (théorie fonctionnaliste ou structure fonctionnaliste);

- l'approche macrosociologique et globale d'inspiration marxiste, où l'école est un moyen de légitimation et de conservation sociale pour les classes dominantes.

Ces approches abordent l'enseignement à partir de conceptions idéologiques et philosophiques, ce qui peut présenter les informations sous un angle trop doctrinal, alors que différents points de vue seraient nécessaires pour un diagnostic plus complet. La sociologie de l'éducation construit des modèles plus explicatifs que descriptifs, qui proposent de mesurer le rendement d'un système d'enseignement à partir du rendement informatif de la communication pédagogique, en réduisant l'analyse à de "simples rapports de communication, rapports entre le système d'enseignement et les classes sociales", ce qui oriente l'étude vers un débat sociologique et philosophique sans proposer une démarche plus fonctionnelle pour l'étude présente.

A partir de ces considérations, il apparaît qu'il ne faut pas oublier que le système scolaire ne peut jouir d'une indépendance absolue, ni d'une dépendance du même ordre, par rapport au système économique et au système de valeurs de la société. Ainsi, l'étude systématique de l'emploi offrirait une meilleure connaissance de l'interaction du développement "technico-économique" et de la politique de scolarisation.

Un autre axe de recherche est centré sur la pédagogie de la société: c'est voir un groupe d'élèves, une classe, comme une société en miniature. Quant à l'étude des contenus qui constitue une partie importante de cette recherche, il devient important d'expliquer le décalage entre les théories scientifiques et la diffusion des connaissances qu'elles ont générée, et le retard des méthodes utilisées dans le milieu par rapport à celles élaborées par les spécialistes de la pédagogie. En dernier lieu, ce sont les programmes et les types de compétence attendus dans les différentes professions qui sont l'objet d'étude.

L'ensemble de ces orientations de recherche peint un tableau des rapports de la société et de l'école, mais d'un point de vue sociologique seulement. Cependant, les problèmes ici soulevés devraient pouvoir permettre d'orienter certaines questions et quelques suggestions facilitant la collecte d'information utiles. Ont été retenus les thèmes suivants: les valeurs et finalités du système, la communication pédagogique, la relation entre le système scolaire, le système économique et les valeurs de la société, système scolaire et profession, système scolaire et emploi.

Bien que considérée actuellement dans une impasse, on ne peut oublier l'analyse systémique, dont les critères peuvent servir de base à l'identification des différents systèmes d'action éducatifs. Ce sont les critères d'interaction, de totalité, de finalité, de reproduction, de fonctionnement et de sélectivité.

Cet ensemble de critères peut servir à fournir une grille d'analyse, ou du moins soutenir en partie l'étude des données à recueillir. Le critère de l'interaction, par exemple, est essentiel à l'analyse des systèmes scolaires.

D'autres approches de recherche en éducation, telles les études curriculaires, peuvent fournir des indices importants à deux niveaux: en donnant un modèle d'analyse (évaluation du curriculum) et en permettant d'établir un plan de questionnement. Phénix (1964, 24) base ses propositions sur les "significations". Il considère qu'une personne éduquée doit être habile dans l'utilisation du langage, des symboles, des gestes. Il insiste sur la nécessité de développer toutes les compétences aux différents niveaux de l'apprentissage et cela, dans un ordre logique et en tenant compte des étapes du développement de l'homme. De plus, toute analyse de situation d'enseignement doit décrire le contenu et les objectifs du programme proposé. Ce souci de l'individu est à noter, car il va dans le sens des propositions du MEQ et du document de travail, et doit donc être retenu dans l'étude présente.

Il semble que les objectifs du programme doivent être, selon différents auteurs, définis avec précision. En se référant à l'ensemble des travaux théoriques dans ce domaine (Bloom et al, Kratwhohl, Harrow, 1971, 25) , il

serait possible de contrôler si l'étendue des objectifs proposés dans le programme est acceptable en ce qui a trait à la formation des élèves au professionnel; la description qu'il faut faire devrait aider à préciser la congruence entre ce modèle théorique et un modèle empirique.

L'évaluation des programmes peut se faire avec plus de précision en suivant la méthode de E. Butler (1972, 26) à partir des types d'apprentissages définis par R.M. Gagné (1966, 27). Dans ce modèle, l'étude part du marché du travail, et la détermination des tâches que l'élève sera susceptible de faire conduit à une analyse des tâches et des habiletés nécessaires, ensuite les objectifs terminaux et intermédiaires sont élaborés, ainsi que les critères d'évaluation, les séquences d'apprentissage et les stratégies.

Cette approche se retrouve chez d'autres auteurs, dont H.T. Taba (1962, 28) qui retient des étapes semblables (diagnostic des besoins, formulation des objectifs, sélection d'un contenu, etc.). Certains auteurs font des propositions de classification de niveaux d'investigation. Par exemple, Hamelin (29) distingue cinq niveaux d'investigation: réactions, apprentissage, comportement de travail, organisation, valeur ultime. Il propose des stratégies d'évaluation spécifiques à chacun de ces niveaux.

Ce genre de démarche permet de répertorier et classer l'ensemble des problèmes à décrire dans une étude descriptive, mais en ce qui concerne le cadre du problème seulement. Pour situer l'ensemble de la situation dans son contexte historique et phénoménologique, il est nécessaire de déborder la proposition précédente.

Certaines études proposent une analyse centrée sur l'acte d'enseignement. L'analyse de l'enseignement permet de décrire un ou deux aspects particuliers de ce phénomène complexe. Plusieurs grilles d'analyse ont été faites pour permettre de décrire la relation professeur/élèves dans une classe et de faire une analyse de contenu de l'enseignement, les divers instruments étant centrés sur l'un ou l'autre, comme le montre l'étude de Simon et Boyer (1968, 30). Nous aurions pu utiliser des instruments d'analyse tels ceux de Flanders, Joyce ou Bellack pour donner une bonne idée de cette dimension ou dépeindre la situation à l'intérieur de la classe, ce qui aurait permis de décrire une partie de la situation d'enseignement. Mais dans le contexte général de notre étude, l'utilisation de tels instruments aurait demandé deux à trois ans de recherche pour localiser en premier lieu les écoles et les classes susceptibles de nous offrir des renseignements suffisamment généralisables, et pour permettre plusieurs analyses afin d'extraire les constantes de l'enseignement dans la classe.

De plus, les différentes dimensions composant la situation d'enseignement devraient faire l'objet d'une investigation différente de celle-ci, compte tenu des dimensions temporelles et financières dans lesquelles elle se situe.

Les types d'analyse décrits nous ont permis de mettre en évidence plusieurs questions et de les regrouper, mais notre objectif initial concernait uniquement la recherche d'un modèle globalisant et englobant les précédentes données, modèle pouvant être rencontré en didactique.

Le modèle de Legendre (1979, 31) propose de regrouper les différentes contributions sous quatre approches théoriques (formelle, axiologique, praxique et explicative) interreliées, et permettant d'établir "la nature, la forme et l'agencement des pièces ou des plans d'un devis". Ce modèle paraît d'abord plus adapté à l'élaboration d'un système éducatif qu'à la description d'une certaine situation observable en un lieu géographique donné. Dans un deuxième temps, la collecte de l'ensemble des données devrait nous permettre d'utiliser ce modèle. Pour les fins de notre étude, notre souci prioritaire est de recueillir l'information de façon organisée pour en faire un traitement adéquat afin de présenter les résultats bruts et les recommandations.

2.4 Le modèle de Léon

Parmi tous les modèles existants, nous avons retenu celui d'Antoine Léon (1971, 32) qui précise qu'une psychopédagogie ouverte situe toute observation faite en milieu éducatif dans un ensemble qui la domine et l'éclaire. L'acte éducatif traduit alors un processus d'échange entre le professeur et les élèves au sujet d'un objet d'étude dans un certain environnement. Il devient évident que la qualité essentielle de ce modèle est son caractère interactif ainsi que son usage facile pour expliquer les types d'interactions en milieu éducatif à partir de quatre pôles: le professeur, l'élève, l'objet d'enseignement et l'environnement. Ainsi, nous avons interrogé les différents agents (professeurs, élèves), tout comme le proposent également De Coster et Hotyat (1970, 33).qui traitent de cette façon l'organisation

des systèmes scolaires lorsqu'ils étudient les rapports de la mobilité sociale et de l'enseignement. Dans ces études, l'investigation repose sur les différents agents sociaux, leurs rôles et leurs influences réciproques.

En retenant ce modèle, nous avons donc procédé au questionnement des agents selon deux modes: objectif et subjectif. Considérant que la formation professionnelle est un élément de "la démarche éducative qui permet à l'individu de se développer", nous avons décrit chronologiquement les principales variables intervenant dans le développement des agents afin de faire un portrait de la situation. Tous les pôles de la problématique de cette étude sont en constante interaction, c'est pourquoi il est nécessaire d'analyser les rapports qui existent entre eux, afin de voir leur effet sur le contexte global. L'analyse historique et l'analyse des interactions des variables vont permettre de décrire les profils: passé, présent, futur. Le modèle de Léon est un modèle interactif qui conduit à étudier l'interaction des différentes variables.

Le cadre d'analyse étant précisé, une instrumentation pertinente s'avère donc maintenant essentielle. W.P. Shofstall (1973, 34) étudia les instruments nécessaires à l'évaluation du programme professionnel, avec l'objectif de les améliorer. Ces instruments concernaient la planification des programmes, ses besoins pour l'application, les services aux étudiants, etc. Il existe une échelle d'évaluation pour chacun de ces instruments. Ce genre d'instrument propose l'analyse des perceptions des différentes personnes impliquées dans un programme, ce qui n'est qu'une des dimensions de notre problématique et correspond aux questions subjectives proposées dans notre

démarche.

Par contre, une étude ontarienne (1980, 35) tente d'étudier d'une façon plus descriptive une situation particulière et traite des liens qui existent entre l'éducation au secondaire et le marché du travail. Cette étude vérifiait des aspects importants dont "quelles orientations poursuivent les élèves après leurs études secondaires". Pour recueillir l'information utile, les chercheurs de ce projet ont mené une enquête comportant de larges échantillons afin de pouvoir généraliser à l'ensemble de la population concernée dans cette province. L'inconvénient majeur de ce type d'enquête est la perte d'informations individuelles. Pour réduire ce problème, des interviews non structurées sur un échantillonnage réduit ont été effectuées. Certaines interviews en profondeur ont eu lieu avec quelques sujets. Le questionnaire a été fait en plusieurs étapes; ensuite, le questionnaire a été pré-testé et corrigé.

Il semble que l'instrumentation la plus adéquate pour notre étude soit celle de l'entrevue structurée qui peut aider à mieux cerner certains problèmes avec la population restreinte du milieu de travail. L'instrumentation choisie est donc l'entrevue structurée, construite et testée à partir de l'ensemble des dimensions précédemment envisagées pour les travailleurs du milieu de travail.

Le milieu de travail a fait l'objet d'une étude approfondie lors d'un colloque organisé par l'Association provinciale des enseignants en équipement motorisé du Québec, en décembre 1980, grâce à la technique du groupe nominal. Nous avons tenu compte des résultats de ces travaux.

2.5 Le projet éducatif individuel (P.E.I.) de Claude Laporte

Un étudiant-maître au Baccalauréat en Enseignement Professionnel, monsieur Claude Laporte, a étudié les possibilités de perfectionnement technique continu des enseignants en équipement motorisé dans un projet éducatif individuel (P.E.I.), durant l'année scolaire 1980-81, à l'Université du Québec à Montréal. Les commentaires et recommandations de ce travail apportent un apport considérable à la compréhension de la relation industrie/école. Ils font allusion aux aspirations et aux besoins immédiats des enseignants du milieu scolaire ainsi qu'à ceux du milieu industriel.

Cette étude tentait

> "... d'expliciter la situation actuelle, à savoir, ce que les enseignants désirent, ce que les commissions scolaires offrent présentement aux enseignants comme amélioration de leur politique de perfectionnement. Nous verrons aussi ce que le Bureau des stages, l'UQAM et l'industrie dispensent aux enseignants et ce qu'ils prévoient comme amélioration dans le futur. (36, p.3)"

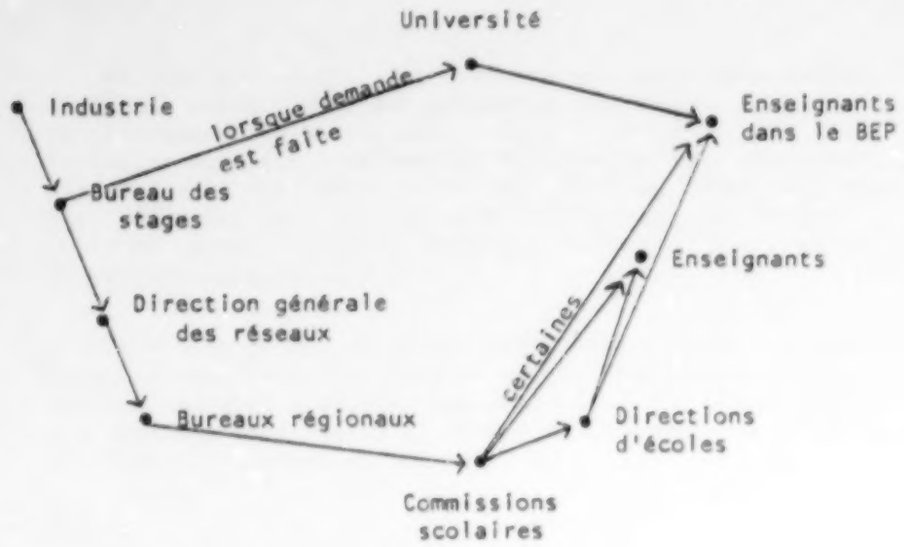
Afin d'obtenir l'opinion des enseignants, M. Laporte a organisé un sondage volontaire auprès des participants au congrès de l'Association provinciale des enseignants en équipement motorisé du Québec (A.P.E.E.M.Q.), tenu à Dorval en décembre 1980. Environ 40 personnes, soit la moitié des participants à ce congrès, qui proviennent de toutes les régions du Québec, ont répondu au questionnaire.

Pour recueillir les opinions des responsables des commissions scolaires, M. Laporte a concentré ses efforts dans la sous-région nord de Montréal. Il a utilisé la technique d'entrevue structurée avec les répondants du Réseau

scolaire Chomedey de Laval, la Commission scolaire des Milles-Iles et la Commission scolaire régionale Blainville Deux-Montagnes. En ce qui a trait à l'Université du Québec à Montréal, l'auteur de ce projet a eu recours à monsieur Norbert Colsman, directeur du Module d'enseignement professionnel. Un conseiller en perfectionnement du Bureau des stages du MEQ fut interviewé. Les responsables des services de formation technique de trois entreprises (Honda, Ford et General Motors) ont également eu l'occasion de présenter leurs opinions.

L'analyse de M. Laporte l'amène aux conclusions suivantes, que nous tirons directement de son rapport (37, pp. 64-69).

> "A - présentement l'information est inadéquate parce que les agents concernés s'en plaignent. Les enseignants déclarent ne pas recevoir ou recevoir en retard l'information. D'autre part, l'industrie affirme ne pas connaître les besoins des enseignants en matière de perfectionnement. Voici le modèle du parcours de l'information partant de l'industrie et allant à l'enseignant. Le parcours inverse n'existe pas.



Comme vous pouvez le constater, il n'y a qu'un seul chemin qui peut conduire l'information à tous les enseignants et il est difficile. Par surcroît l'information peut être retardée ou arrêtée à différents bureaux sans que ceux-ci soient pénalisés. Ainsi lorsque l'information demeure sur une tablette de la commission scolaire X, qui est pénalisé?

B - Présentement tous les organismes en place attendent les demandes. Les commissions scolaires attendent les demandes des enseignants et les offres du Bureau des stages.

L'université attend que sa clientèle fasse des demandes et trouve les ressources.

Le Bureau des stages attend les demandes:

a) des enseignants,
b) des universités,
c) des commissions scolaires.

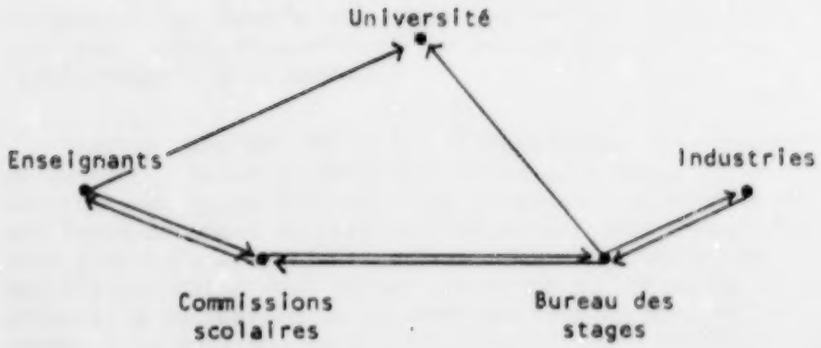
L'industrie pour sa part attend les demandes du Bureau des stages ou de connaître les besoins du milieu.

Finalement, un organisme qui n'est pas encore dans le cadre du perfectionnement mais qui veut y entrer, c'est l'A.P.E.E.M.Q.. Elle se dit intéressée à aller chercher les demandes, compiler les besoins et planifier une structure de fonctionnement. Si elle a le support des autres organismes et l'aide du MEQ elle est prête à gérer le perfectionnement et distribuer l'information.

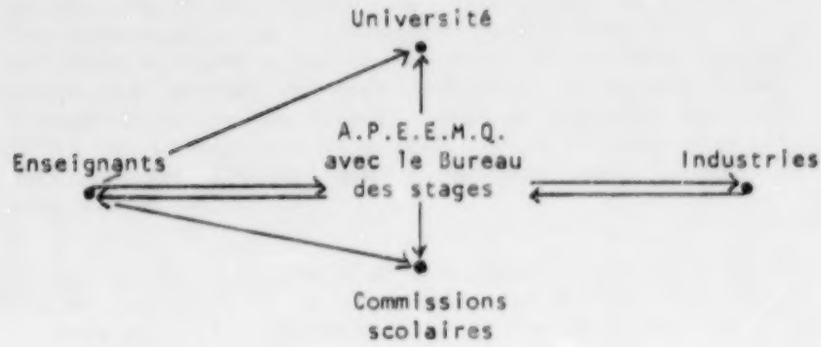
RESULTAT

De tout ce travail il en résulta que deux cheminements s'offrent présentement aux personnes responsables du perfectionnement des enseignants. Dans l'une ou l'autre l'université pourrait continuer de fonctionner sans changement majeur, seule une réévaluation des exigences serait désirable. Dans les deux cas les étudiants-maîtres pourraient avoir du perfectionnement technique et obtenir des crédits en le transformant en P.E.I..

1 - Le projet pilote du Bureau des stages est que les commissions scolaires d'une région donnée recherchent leurs besoins communs, élaborent des projets collectifs et font des demandes spécifiques au Bureau des stages. Le modèle d'information serait le suivant:



2 - Le projet de l'A.P.E.E.M.Q. est que celle-ci recherche les besoins de ses membres, compile les résultats obtenus à travers le Québec et organise des cours après entente avec l'industrie. Tout ceci peut se faire avec la collaboration du MEQ par le Bureau des stages. L'association s'occupe de toute l'information, en voici le modèle.



Selon nous le futur système de perfectionnement devra se rattacher à toutes les spécialités du secteur, devra être accessible à tous les enseignants désireux de le faire et devra être flexible de manière à pouvoir s'adapter aux besoins changeants du milieu.

Nous constatons que dans le premier cas tout repose sur les commissions scolaires, donc des employés non directement impliqués dans le perfectionnement. De plus, l'accessibilité dépendra de l'initiative régionale.

Evidemment les commissions scolaires devront rechercher des fonds spéciaux pour avoir le personnel pour le bon fonctionnement du système.

Dans le deuxième cas c'est l'association qui s'occupe de tout. Naturellement elle devra elle aussi aller chercher des fonds pour avoir le personnel nécessaire au bon fonctionnement du système. Cependant nous reconnaissons plusieurs avantages à ce système. Le premier est que l'association peut former une armée de bénévoles grâce à la motivation de ses membres face au perfectionnement. Le deuxième serait l'accessibilité. En effet, dans une région donnée il se peut qu'il n'y ait que quelques enseignants dans une spécialité donnée, donc pas de cours régional; cependant à travers le Québec nous pouvons en retenir assez pour ouvrir un cours. Ce système aiderait aux spécialités qui ont toujours été négligées sans rien enlever à la plus répandue soit la mécanique automobile. Un troisième avantage est que cet organisme est spécifique à l'équipement motorisé donc il n'a pas à diviser ses efforts et il est sûr qu'il travaillera strictement pour le secteur. Le quatrième est que l'A.P.E.E.M.Q. étant l'organisme le plus près des deux groupes concernés, soit les enseignants en E.M. et les responsables de la formation dans l'industrie, il est donc le mieux placé pour adapter un système qui répondra aux besoins des deux domaines. En dernier lieu l'association pourra être un moyen de pression pour inciter les commissions scolaires plus éloignées du perfectionnement à s'impliquer directement dans le cheminement prévu.

En ce qui concerne l'université elle continuerait à donner des cours de la même façon, en donnant ses cours à temps partiel, répondant ainsi à une demande. La principale raison pour laquelle l'université ne peut être envisagée comme solution au perfectionnement technique est qu'elle ne touche pas à l'ensemble des enseignants du secteur."

CHAPITRE 3

Le déroulement de l'étude

Ce chapitre décrit les procédures de collecte et d'analyse des données. Nous présentons l'analyse de la population industrielle de la région de Montréal, les contributions du congrès de l'Association professionnelle des enseignants en équipement motorisé du Québec, les éléments de l'étude de Claude Laporte sur le perfectionnement des enseignants, la construction et le pré-test des questionnaires, l'échantillonnage et l'expérimentation.

3.1 Le calendrier des travaux

Le déroulement méthodologique de l'étude fut organisé en étroite collaboration avec le projet ASEEMAS qui traitait de l'analyse de la formation professionnelle en équipement motorisé en milieu scolaire. Le déroulement comprend quatre étapes:

A- D'octobre 1980 à février 1981: réunions et concertations. Elles consistent à préparer théoriquement les chercheurs et les assistants en équipement motorisé. Les rencontres furent organisées avec les directeurs des commissions scolaires et les professeurs concernés afin d'expliquer le projet, ainsi qu'avec diverses personnes-ressources de l'industrie afin d'établir différentes approches de consultation. La formation de l'équipe

multidisciplinaire, qui s'est dotée d'un mécanisme de consultation fonctionnel pour rejoindre plusieurs organismes, a pris forme à cette étape.

Cette équipe regroupait:

M. Norbert Colsman, directeur du BEP et professeur à l'UQAM,

M. Serge Berthelot, professeur à l'UQAM,

M. Brian Mulherin, professeur à l'UQAM et responsable du projet,

Mlle Catherine Garnier, professeure à l'UQAM,

M. André Hupé, professeur à l'UQAM,

M. Marcel Lavallée, professeur et chercheur à l'UQAM,

M. Louis Rapagna, professeur en équipement motorisé et chercheur invité à l'UQAM,

M. Rod Desnoyers, professeur en équipement motorisé et président de l'A.P.E.E.M.Q.,

M. Pierre Daigneault, professeur à l'Ecole de technologie supérieure (E.T.S.), et

M. Marcel Allaire, du Service des projets éducatifs de la C.E.C.M..

L'équipe a principalement travaillé à la préparation du plan des entrevues et du questionnaire pour analyser les éléments du modèle industriel. Elle réalisa l'organisation des deux projets de recherche ASEEMAS et MIFO en se réunissant tous les quinze jours. Ses membres ont participé activement au déroulement du premier congrès de l'Association professionnelle des enseignants en équipement motorisé, tenu à Dorval les 28, 29 et 30 novembre 1980, et qui avait pour thème "La formation professionnelle des jeunes au Québec".

B- Mars et avril 1981: Les questionnaires furent construits en utilisant des pré-tests en milieux industriels afin de les valider.

C- Mai 1981: Les questionnaires, les entrevues structurées et les observations ont permis de recueillir les données.

D- Mai à octobre 1981: Analyse des résultats, interprétation, présentation des données et préparation du rapport final.

3.2 La méthodologie

Ce projet de recherche implique une analyse de la capacité de l'industrie en qualité de milieu de formation, ainsi que la relation industrie/école pouvant se développer en une réciprocité, tant à l'école secondaire qu'à l'université; ce qui résulterait en une implication éducative valable pour les divers agents. Pour ce faire, ce projet nous a amené tout d'abord à entrer en relation avec divers organismes gouvernementaux et industriels.

3.2.1 L'analyse de la population industrielle de la région de Montréal, région 6

Afin d'obtenir tous les renseignements pertinents à cette recherche, nous avons tout d'abord déterminé les divers domaines de l'industrie de l'équipement motorisé qui pourraient être étudiés en relation avec les différentes questions que nous nous sommes posées, particulièrement en ce qui a trait:

1- au sujet, c'est-à-dire l'ouvrier et le futur travailleur;

2- à l'objet d'enseignement, soit la participation de l'industrie dans la formation technologique générale;

3- à l'agent éducateur, soit "l'instructeur" en milieu industriel par rapport à l'enseignant du secteur professionnel;

4- à la didactique, soit à la collaboration possible de l'industrie afin d'améliorer la didactique à l'école.

Après avoir consulté les diverses instances ayant un rapport direct avec l'industrie, il nous est apparu que le Comité paritaire de l'automobile de Montréal (C.P.A.), le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), et le Comité Industrie/école du secteur de l'équipement motorisé du Montréal métropolitain pouvaient le mieux répondre à nos questions.

De ce fait, le C.P.A. de Montréal et le MIC nous ont fait parvenir une grande partie de la documentation nécessaire afin d'établir la liste des établissements dans les domaines de production, de distribution et d'entretien que l'on retrouve dans le secteur de l'équipement motorisé.

Afin de compléter notre étude, nous avons utilisé la liste des établissements et distributeurs de pièces du Québec de la revue Moteur (38).

Nous avons également profité du rapport du Comité d'étude sur le fonctionnement et l'environnement du commerce au Québec (CEFECQ), particulièrement l'étude 2.4 du secteur pièces et accessoires d'automobile.

La grille du tableau 2 qui suit décrit la situation en équipement motorisé dans la région de Montréal.

TABLEAU 2

Population industrielle en équipement motorisé

de la région de Montréal

TYPES D'ENTREPRISES	FONCTIONS	SOUS-REGIONS* 6.1	6.2	6.3	TOTAUX ET %	
PRODUCTION	Usinage de pièces	8	15	83	106	
	Ré-usinage de pièces	1	3	3	7	12%
	Assemblage (véhicules moteurs)	3	-	-	3	
DISTRIBUTION	Vendeurs de pièces et outillages	15	13	43	71	8%
ENTRETIEN	Réparations des véhicules	76	123	571	770	80%
	TOTAL SOUS-REGIONS	103	154	700	957	

* La division de la région de Montréal en "sous-régions" correspond à celle du MIC; nous en avons retenu trois: nord, sud et île de Montréal.

3.2.2 Le congrès A.P.E.E.M.Q.

Un apport essentiel à cette étude fut notre participation à un atelier de travail lors du congrès de l'Association professionnelle des enseignants en équipement motorisé du Québec qui s'est tenu les 27, 28 et 29 novembre 1980.

Le sujet traité - la relation industrie/école - a donné lieu à de nombreux échanges sur:

1- les besoins des enseignants,

2- les possibilités d'aide de l'industrie,

3- le rôle du Bureau des stages du MEQ,

4- le rôle de l'A.P.E.E.M.Q.

Voici quelques commentaires et recommandations émis par les participants de cet atelier.

A- Besoins des enseignants

Il semble évident que la plupart des enseignants rencontrent des problèmes de mise à jour de leurs informations technologiques qui accusent occasionnellement de 7 à 8 années de retard. Considérant que les industries évoluent rapidement et qu'elles n'ont pas de relation directe avec le milieu scolaire, elle ne connaissent pas les besoins de formation des enseignants. Les enseignants souhaiteraient profiter de bourses d'études afin de remédier à cet écart. Selon leurs commentaires, il semblerait que l'industrie n'est pas sensibilisée aux programmes scolaires et aux diverses demandes et besoins

de formation pour chacun. Ils indiquent que les représentants industriels pourraient donner une formation plus adéquate puisqu'ils ne reçoivent pas assez de cours techniques venant de l'industrie, ou lorsqu'ils en ont, le contenu de ces cours est toujours en retard sur l'évolution technologique. Les professeurs considèrent que les stages des étudiants en milieu industriel ne sont pas assez longs, car ceux-ci n'ont pas la possibilité en ce court laps de temps d'évaluer s'ils préfèrent ce métier. Et de toute façon selon eux, les étudiants qui reçoivent des cours de niveau secondaire ne deviennent pas des techniciens mais des apprentis. Les enseignants rencontrent des problèmes au niveau de l'administration des écoles; ils souhaiteraient que le programme en équipement motorisé demande des prérequis aux étudiants afin que ceux-ci sachent compter, écrire et lire. Le but recherché par les enseignants, selon leurs propos, serait de donner des connaissances aux étudiants afin qu'ils puissent se trouver un emploi.

L'industrie, pour sa part, souligne qu'elle a besoin de techniciens de tout premier ordre, et que dans un proche avenir ses ouvriers en réparation, par exemple, pourraient gagner $38.00 de l'heure. Elle insiste également sur le fait que les secteurs de spécialisation ont besoin de professeurs, comme en débosselage et en peinture automobile.

RECOMMANDATIONS: Il est recommandé...

1- que l'industrie et les enseignants définissent clairement leurs besoins afin qu'ils puissent y avoir une certaine corrélation entre les deux parties;

2- que l'industrie revalorise le secteur professionnel au Québec afin de donner une place importante à l'équipement motorisé;

3- que l'association maintienne à jour tout son équipement et matériel afin de donner un enseignement adéquat et de répondre par le fait même au besoin de l'industrie;

4- que l'association définisse avec les industries les critères d'acceptabilité des étudiants en équipement motorisé;

5- que le gouvernement équipe les écoles adéquatement;

6- que l'on accorde aux professeurs des congés avec solde afin qu'ils puissent se recycler.

B- Possibilités de l'industrie

Les industries ont des cours à vendre, mais elles n'ont pas de demandes. Elles sont prêtes à offrir des cours constamment, pendant toute l'année, avec des méthodes audio-visuelles, et ce, au prix coûtant. Il est nécessaire selon elles d'établir le lien entre l'apprenti en garage et le technicien en industrie. Pour ce faire, une plus grande coopération est nécessaire. Pour l'industrie, il est important que l'enseignant prenne en charge à l'école la dimension du développement de l'homme. De toute façon l'industrie émet le besoin de vendre ce secteur en précisant que l'avenir dans le domaine de l'industrie automobile se fera bientôt sentir.

RECOMMANDATIONS: On aimerait...

7- que les industries définissent des dates précises de stages pour les professeurs, et ainsi ceux-ci essaieraient de se libérer pour suivre ces cours;

8- que les industries disent quel produit (étudiant) elles veulent;

9- que l'on établisse un programme école/industrie/professeur;

10- que l'élève connaisse les mathématiques et la physique.

C- Rôle du Bureau des stages

RECOMMANDATIONS:

11- Les enseignants et les chefs d'industrie s'étant entendus sur la nécessité du perfectionnement des enseignants en équipement motorisé, on recommande que l'A.P.E.E.M.Q. planifie avec le Bureau des stages du MEQ ainsi qu'avec les industriels l'organisation de stages de perfectionnement technique pour les enseignants: par exemple, une semaine au début de décembre, une semaine à la fin de février, deux semaines à la fin de mai; pendant ce temps, les étudiants iraient en stage industriel. Connaissant la nécessité de ces stages, les étudiants auraient l'occasion de fréquenter le garage à des saisons différentes, ce qui leur apporterait une meilleure vue d'ensemble du métier et une meilleure motivation pour le pratiquer.

12- Il est suggéré que le Bureau des stages envoie à l'A.P.E.E.M.Q. la liste des stages des fabricants pour qu'elle soit distribuée aux professeurs en équipement motorisé.

D- Rôle de l'A.P.E.E.M.Q.

Elle fera le lien entre l'industrie, l'université et les enseignants.

RECOMMANDATIONS: Il est recommandé...

13- que l'association forme un comité bipartite (industrie/association) sur l'étude de la "nature de la formation à recevoir";

14- que l'association fasse des pressions auprès du ministère afin que les professeurs qui suivent des cours en vue de recevoir un baccalauréat en enseignement professionnel puissent se voir reconnaître la formation en industrie.

3.2.3 La construction des questionnaires de types "ouvert" et "fermé"

La construction d'un premier questionnaire de type "ouvert" s'est faite selon les axes de notre cadre théorique et incluait les rubriques suivantes:

1- les critères d'embauche,

2- les conditions de travail,

3- le prestige du métier,

4- les perspectives d'emploi,

5- la stabilité d'emploi,

6- la perspective de l'évolution technologique,

7- la stabilité et/ou la perspective de la production,

8- le projet d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement des employés,

9- la source de financement,

10- le roulement du personnel,

11- l'implication des travailleurs-cadres administratifs,

12- le milieu de formation - oui ou non,

13- les milieux socio-économiques des familles de leurs employés,

14- les attentes de l'industrie vis-à-vis de l'école du nouveau travailleur.

3.2.4 Les pré-tests: "ouvert" - général - et "entrevue structurée"

La mise à l'essai du questionnaire général de type "ouvert", en deux volets, s'est d'abord réalisée auprès de deux personnes du milieu industriel, un employeur d'une station-service et un directeur de service d'un grand concessionnaire automobile de la région de Montréal. L'analyse des réponses et des réactions donna lieu à la construction d'un deuxième questionnaire, celui-ci de type "entrevue structurée". Dans un deuxième temps, nous avons eu la collaboration de deux personnes du comité de recherche possédant une grande expertise de l'industrie qui ont bien voulu répondre aux questions et en analyser le contenu et la forme.

En plus du questionnaire général, trois autres questionnaires ont été préparés afin de répondre aux différents intérêts et perceptions d'autres intervenants de ce secteur. Ces derniers ont servi d'outil de travail lors des entrevues réalisées auprès des responsables du Comité paritaire de l'automobile de Montréal, du syndicat des travailleurs de ce secteur, soit la Fraternité canadienne des cheminots (local 511), le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, et Emploi et Immigration Canada.

3.2.5 La collecte des données

L'expérimentation proprement dite s'est tenue du 4 au 19 mai 1981 inclusivement, à l'aide d'entrevues semi-structurées, réalisées par une professionnelle de recherche rattachée au Centre de sondage de l'Université de Montréal.

Nous avons décidé de nous servir de cette modalité d'enquête, puisque la consultation d'un grand nombre de personnes par le courrier nous semblait aléatoire, considérant le faible taux de retour que cette stratégie suggérait.

Nous nous sommes alors servi de la liste des membres et participants du Comité industrie/école du secteur équipement motorisé du Montréal métropolitain afin de recruter les personnes responsables des divers organismes. Les membres de ce comité qui n'ont pas été reçus en entrevue sont directement reliés au milieu scolaire et le projet ASEEMAS s'est chargé d'étudier plus spécifiquement leurs propos.

Afin que la sélection des répondants soit représentative du milieu de l'équipement motorisé, les entrevues structurées furent menées avec sept catégories de représentants, totalisant 19 personnes.

Deux des répondants sont actifs dans la Fraternité canadienne des cheminots qui regroupe en syndicat les travailleurs en équipement motorisé. Deux autres répondants représentent le service de la Main-d'oeuvre: l'un venant du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, et l'autre, d'Emploi et Immigration Canada.

La troisième catégorie est représentée par le Comité paritaire de l'Automobile pour le Montréal-Métropolitain. La quatrième catégorie réunit des organismes qui regroupent trois répondants: le Service des projets éducatifs de la Commission des écoles catholiques de Montréal, le Bureau des stages du ministère de l'Education du Québec, et le rédacteur de la revue Automobile.

Dans la cinquième catégorie, nous retrouvons un représentant de la Corporation des concessionnaires d'automobile de Montréal Inc., un représentant de l'Association des marchands détaillants du Canada (Québec) Inc., et un représentant de l'Association de l'industrie de l'automobile.

Dans la sixième catégorie, nous retrouvons un représentant de Hewitt Cartepillar Cie Ltée, un représentant de General Motors Canada Ltée, un représentant de Chrysler Canada Ltée et un représentant de Ford Canada Ltée.

La dernière catégorie réunit un représentant de l'usine de montage de General Motors à Sainte-Thérèse, Québec, un représentant de l'usine de camions Kenworth à Sainte-Thérèse, et un représentant de l'usine des autobus Bluebird de Ville des Laurentides, Québec.

Une brève description de chacun des organismes qui a retenu notre attention est présentée dans les sections qui suivent.

A- Le Comité paritaire de l'automobile de Montréal

Ce comité paritaire est un organisme qui permet à l'entreprise privée de Montréal de se gérer elle-même par l'entremise de représentants (en nombre égal) d'associations patronales et ouvrières. Il se compose de douze (12) membres, dont six (6) sont des représentants d'associations patronales et six (6) des représentants de syndicats ouvriers. Comme tout organisme bien structuré, il possède un comité exécutif comprenant six (6) membres mandatés par le Comité paritaire afin qu'ils puissent agir en son nom et prendre les décisions qui demandent une prise de position immédiate.

Le principal rôle de ce comité paritaire est de faire respecter le décret, principe fondamental de l'entente collective (Arrêté en conseil 184 du 8 février 1950), intervenu entre les différentes parties, soit les employeurs et les employés de tous les métiers de l'automobile de la région de Montréal.

B- La Corporation des concessionnaires d'automobiles de Montréal

Cet organisme regroupe 200 membres, vendeurs d'automobiles et de camions légers neufs, c'est-à-dire tous les concessionnaires de l'Île de Montréal possédant une franchise.

Cette corporation rend les services suivants:

1- information générale de l'industrie de l'automobile;

2- aide à la vente (marketing);

3- regard sur les lois du bureau des véhicules automobiles (BVA) pour faciliter l'obtention des bons de cautionnement et immatriculations nécessaires au bon fonctionnement des établissements concernés.

C- L'Association des garagistes spécialisés

Cet organisme regroupe 300 membres répartis dans toutes les spécialités reliées aux métiers de l'automobile, par exemple: carrosserie, électricité et carburateur, transmission automatique, moteur, etc.

L'Association des garagistes spécialisés assure les services suivants:

1- sessions d'information sur les problèmes de l'industrie automobile (une fois par mois);

2- contacts avec les compagnies d'assurances via le Bureau des assurances du Québec (BAQ);

3- relation étroite avec la Corporation des marchands détaillants du Canada (N.T.A., National Trade Association).

D- L'Association de l'industrie de l'automobile (Québec)

Cet organisme compte 124 industries membres, réparties dans deux domaines de l'industrie automobile: - production manufacturière (4) et
- distribution en gros (120).

Ces domaines comprennent la fabrication et la vente des pièces neuves et des véhicules automobiles.

Cette association rend les services suivants:

1- informations pertinentes à ses membres quant à la situation du marché;
2- représentation des intérêts de ses membres via les comités paritaires;
3- relations importantes avec le ministère de l'Industrie et du Commerce;
4- participation à la Commission Jean;
5- organisation de colloques en regard de l'information et de la formation de ses membres.

E- L'Association des marchands détaillants du Canada (Québec)

Cette association nationale, fondée en 1890, incorporée en 1910, devint en 1953 une fédération d'associations autonomes. Elle regroupe au Québec plus de 5,000 membres, répartis dans plusieurs domaines de l'industrie, tels: - automobile - réparations spécialisées,
- détaillants en alimentation,
- restaurateurs,
- bijoutiers, etc.

Le rôle de cette association est de refléter les différents points de vue soulevés par les problèmes de l'industrie en général. Cette association ne possède aucun pouvoir décisionnel en ce qui a trait aux revendications de chaque domaine. Seuls les présidents des différentes associations possèdent ce pouvoir décisionnel, la fédération ne peut que conseiller ses membres.

Cette division (Québec) est affiliée au "National Trade Association" (NTA) du Canada.

F- La revue L'Automobile

Cette publication mensuelle est tirée à 15,000 exemplaires depuis une quarantaine d'années par les publications Wadham Ltée. Elle touche le milieu scolaire indirectement puisqu'elle publie peu d'articles sur l'entretien et/ou la réparation des véhicules moteurs destinés aux étudiants en équipement motorisé.

Par contre, sa principale tâche est d'informer les employeurs par la rédaction d'articles qui touchent les différents domaines de l'industrie de l'automobile, soit, la production, la distribution, et la réparation. Cette entreprise strictement québécoise constitue donc un élément important de la mise à jour pour la partie patronale.

G- La formation en industrie dans quatre compagnies

Il s'agit d'un programme de formation donné aux techniciens de l'industrie de l'automobile et des véhicules lourds par quatre compagnies ou corporations qui ont participé à cette étude. Ce programme a pour but d'assurer une mise à jour (recyclage) sur le plan technologique, en rapport avec les nouveautés qui ne cessent de faire surface dans ce monde avancé de l'électronique, et aussi des contrôles antipollution. Les quatre compagnies concernées sont Hewitt Caterpillar Ltée, General Motors du Canada Ltée, Chrysler Ltée et la Ford Motor Company du Canada.

Cet enseignement est dispensé par des instructeurs qualifiés qui ont eux-mêmes suivi, à leur maison mère aux Etats-Unis, des cours approfondis sur les changements de dernière heure. Bref, cette formation continue est complémentaire et essentielle à l'évolution technologique des services offerts par la réparation des véhicules impliqués.

Ces organismes ouvrent également leurs portes aux enseignants du domaine de l'équipement motorisé pour leur permettre de parfaire leurs connaissances et demeurer à la fine pointe du développement technologique dans cette industrie.

H- La production dans trois compagnies

La production d'automobiles au Québec se limite quasi exclusivement aux usines de montage préoccupées par l'assemblage à la chaîne de véhicules moteurs, automobiles, camions lourds et autobus. La majorité des ouvriers est constituée d'opérateurs qui ne participent qu'à une étape de

l'assemblage tandis qu'une minorité de techniciens spécialisés s'occupent d'ajuster, de réparer les anomalies se retrouvant à la suite d'inspections multiples à la fin de la chaîne d'assemblage.

L'usine General Motors du Canada, les Autobus Bluebird Ltée et les Camions Kenworth ont été répertoriés.

1- Le Bureau des stages du MEQ

C'est un organisme ministériel qui organise des cours et des stages industriels pour les enseignants des niveaux secondaire, collégial et universitaire, et cela, dans tous les champs de l'enseignement professionnel.

Ces cours et/ou stages ont pour buts:

1- l'approfondissement de la découverte de nouvelles connaissances techniques par les enseignants en relation avec leur domaine d'enseignement;

2- une aide aux agents de l'éducation en ce qui a trait au perfectionnement dans un plan de mise à jour du développement technologique de l'industrie.

Bref, aller de l'avant en ce qui concerne la relation éducation/travail sur le plan provincial, soit d'établir une corrélation entre le milieu scolaire et le milieu industriel.

J- La fraternité canadienne des cheminots (local 511)

Le "local 511" de ce syndicat, fondé en 1962, regroupe 2,400 membres. Ce nombre ne représente que 20% des mécaniciens et/ou techniciens de l'industrie de l'automobile de Montréal.

L'organisme a désigné un organisateur à plein temps qui oeuvre au recrutement des membres depuis 8 mois. Une difficulté énorme demeure, puisque les employeurs offrent une hausse de $0.10 de l'heure à leurs ouvriers non-syndiqués. En conséquence, les ouvriers n'adhèrent pas au syndicat.

K- Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, et Emploi et Immigration Canada

Ces deux services gouvernementaux s'occupent principalement des chômeurs, ils sont constamment à la recherche de nouveaux emplois dans tous les domaines du travail. Leurs relations avec les entreprises et les milieux d'enseignement sont très bien reconnues. Les opinions qu'ils ont émises sur les finissants des polyvalentes en équipement motorisé s'avéraient, pour nous, très utiles.

CHAPITRE 4

L'analyse des données

4.1 Introduction

Ce chapitre regroupe les données des interviews menées auprès de divers représentants du secteur industriel en équipement motorisé. Pour fin de présentation, les données sont regroupées en fonction des quatre objectifs de l'étude et sont traitées par catégorie de répondants, et ensuite, globalement par rapport au sujet (l'apprenti-travailleur), l'objet (la formation en équipement motorisé), l'agent (l'enseignant), et la didactique. La grille de traitement est présentée ici.

OBJECTIF 1 - La participation de l'industrie dans la formation de l'étudiant,

A. par rapport au sujet (l'apprenti-travailleur),
   1. par catégorie de répondants,
   2. globalement;
B. par rapport à l'objet (formation en équipement motorisé),
   1. par catégorie de répondants,
   2. globalement;
C. par rapport à l'agent (l'enseignant),
   1. par catégorie de répondants,
   2. globalement;

D. par rapport à la didactique,

1. par catégorie de répondants,

2. globalement.

OBJECTIF 2 - La participation de l'industrie dans la formation des maîtres,

A. par rapport au sujet (l'enseignant),

1. par catégorie de répondants,

2. globalement;

B. par rapport à l'objet (formation),

1. par catégorie de répondants,

2. globalement;

C. par rapport à la didactique,

1. par catégorie de répondants,

2. globalement.

OBJECTIF 3 - La participation de l'université dans la formation en industrie.

A. par rapport au sujet,

1. par catégorie de répondants,

2. globalement;

B. par rapport à l'objet,

1. par catégorie de répondants,

2. globalement;

C. par rapport à l'agent,

1. par catégorie de répondants,

2. globalement.

OBJECTIF 4 - Les possibilités de liaison permanente entre l'école, l'université et l'industrie,

1. par catégorie de répondants,
2. globalement.

L'interprétation de ces données exige, cependant, certaines précisions méthodologiques. La première concerne l'homogénéité relative des répondants, car les postes que ceux-ci occupent ne sont pas toujours identiques, et le type d'industries qu'ils représentent varie à l'occasion.

En résumé, les 19 répondants sont regroupés en 7 catégories:

Catégorie 1 - syndicat:	2 répondants
Catégorie 2 - main-d'oeuvre et emploi:	2 répondants
Catégorie 3 - comité paritaire de l'automobile:	1 répondant
Catégorie 4 - organisation et information:	3 répondants
Catégorie 5 - distribution et entretien	4 répondants
Catégorie 6 - formation industrielle:	4 répondants
Catégorie 7 - usinage et assemblage:	3 répondants

Il est donc possible que les réponses puissent différer selon le poste occupé par le répondant. Ces différentes opinions furent considérées en premier lieu. L'analyse est présentée dans un premier temps par catégorie de répondants. Par contre, le questionnaire utilisé lors des entrevues a été modifié afin de prendre ces différences en considération. Ainsi, le questionnaire comprend un bloc de questions génériques et une série d'items spécifiques.

Par exemple, le questionnaire s'adressant au comité paritaire de l'automobile contient 58 items, celui réservé aux syndicats 72 items, alors que le questionnaire adressé à la main-d'oeuvre en contient 50, et pour les autres, 78 questions. Certaines questions s'adressant aux répondants des catégories 4, 5, 6 ou 7 ne s'appliquent pas à ceux des catégories 1, 2 ou 3 (voir les questionnaires en annexe). Les données sont présentées globalement et par catégorie de répondants. Le tableau suivant présente la relation des items et des catégories de répondants.

TABLEAU 3

La relation des items et des catégories de répondants

Item:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Catégorie																										
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			16	17	18	19	20	21	22	23	24
2	1	2	3	4	5	6	7	8												9	10			11	12	13
3	1	2	3		4	5	6	7	3	9	10	11	12	13	14			15	16	17	18	19	20	21	22	23
4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

TABLEAU 3

(suite)

Item:	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
Catégorie																										
1	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
2	14	15	16	17			18	19	20	21	22	23	24		25	26	27		28			29	30	31		32
3	24	25	26	27											33	34	35					36	37	38	39	40
4	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
5	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
6	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
7	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52

Item:	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
Catégorie																										
1	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71					72
2	33	34	35			36	37	38		39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49						50
3	41	42	43			44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59					
4	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
5	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
6	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
7	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78

4.2 Objectif 1: les principes et les modalités de la participation du milieu du travail dans la formation de l'étudiant.

4.2.1 Par rapport au sujet (l'apprenti-travailleur)

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

L'unanimité chez les représentants syrdicaux apparaît lorsqu'ils évaluent l'intérêt des finissants en équipement motorisé pour leur métier; ils considèrent tous que ceux-ci démontrent beaucoup d'intérêt, mais ne sont pas ou peu soucieux de la qualité de leur travail, et ce, principalement à cause de leur âge. Ils recherchent et préfèrent généralement des employés déjà formés dans les écoles polyvalentes, au secondaire professionnel long, ayant leur certificat d'études, suite principalement à un stage de formation. Les syndicats aimeraient que l'entreprise participe également à la formation des étudiants. Ils considèrent, de plus, que le salaire minimum est offert au nouveau travailleur syndiqué, mais pas sur tout le territoire de la province.

Les critères d'évaluation, après une période d'apprentissage, consistent en un examen de deux ou trois heures, administré par le comité paritaire; le classement est effectué selon les connaissances acquises par le travailleur.

Les possibilités de promotion existent, mais elles ne sont pas généralisées; elles pourraient être les suivantes: chef d'équipe, contremaître, gérant, directeur de département.

Le personnel féminin syndiqué est extrêmement rare; toutefois, des femmes seront embauchées, à condition qu'elles répondent aux exigences.

Le travail en équipement motorisé n'est pas perçu comme étant routinier.

Ce personnel est issu majoritairement de milieux socio-économiques moyen et/ou pauvre, et la répartition s'y fait quasi également. Ces métiers sont importants. Les opinions des répondants se diversifient lorsqu'il s'agit d'évaluer si les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont suffisamment ou peu d'initiative personnelle dans leur travail.

Les répondants considèrent que le certificat d'études de formation générale ou de métier devrait être exigé et ils préconisent la participation du syndicat dans le choix des apprentissages d'un stagiaire. Un nouveau travailleur aura une augmentation de salaire après six mois de travail ou après une année. La permanence lui sera accordée généralement dans moins d'une année, ou à l'intérieur d'une période allant de deux à cinq ans. Il est toutefois important de mentionner qu'après deux mois, certains établissements accordent l'adhérence syndicale aux nouveaux travailleurs. Un syndiqué mentionne que les employés sont consultés lors de prises de décision les concernant; par contre un autre indique que ce n'est pas le cas.

Un des répondants croit que la société considère les métiers en équipement motorisé comme étant très importants, un autre répondant juge pour sa part que la société les perçoit comme plus ou moins importants.

Dans le même ordre d'idées, un répondant pense que ces métiers permettent aux travailleurs d'avoir une bonne place dans la société, alors qu'un autre pense que c'est plus ou moins le cas, mais que la situation a tendance à s'améliorer.

2. Main-d'oeuvre

Les représentants du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et ceux de Emploi et Immigration Canada ne partagent pas les mêmes points de vue. En effet, ils sont en opposition sur chaque question, sauf pour trois d'entre elles. Ils sont d'accord pour dire que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont peu d'initiative personnelle dans le travail de tous les jours. Ils embaucheraient une femme, si elle répondait aux exigences. Ils considèrent les métiers en équipement motorisé comme importants. Mais, pour ce qui est du reste, ils ne s'accordent guère.

L'agent fédéral interviewé croit que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail possèdent généralement peu d'intérêt pour leur métier, tandis que son homologue considère, au contraire, qu'ils en ont beaucoup. L'agent fédéral pense qu'ils sont plus ou moins soucieux de la qualité de leur travail, et l'agent provincial considère pour sa part qu'ils en sont soucieux.

Le représentant fédéral n'a pas de préférence lorsqu'il est question des employés déjà formés dans nos écoles polyvalentes, et ce, qu'ils aient peu ou pas d'expérience préalable. Le représentant provincial n'a émis aucune opinion à ce sujet.

Les finissants du secondaire V professionnel long sont préférés par l'agent fédéral, tandis que celui du provincial n'avait aucune préférence, qu'il s'agisse de finissants ou non, qu'ils aient un secondaire IV ou un secondaire V professionnel long, car selon celui-ci, le certificat d'études n'est pas exigé.

Le représentant fédéral croit que la majorité du personnel en équipement motorisé est également issu d'un milieu socio-économique moyen ou pauvre, alors que le représentant du provincial n'avait pas à ce sujet d'opinion précise.

L'agent provincial pense que la société considère ces métiers comme très importants, l'autre agent, comme étant plus ou moins importants. Et, de la même façon, ces travailleurs auront une bonne place dans la société pour l'agent provincial, tandis que l'agent fédéral indique pour sa part que ce n'est pas le cas.

3. Comité paritaire de l'automobile

Ce répondant considère que les étudiants arrivant sur le marché du travail démontrent peu d'intérêt pour leur métier, qu'ils sont plus ou moins soucieux de la qualité de leur travail, et qu'ils démontrent peu d'initiative personnelle dans leur travail quotidien.

Il cherche plutôt à avoir comme employés des étudiants finissants du secondaire V professionnel long, et il exige un certificat d'études professionnelles (métier).

Ce comité participe déjà à la formation des étudiants. Les employés du Comité paritaire demeurent plus de cinq ans au sein de l'entreprise. Le comité participe au choix des apprentissages de l'étudiant stagiaire. Il offre plus que le salaire minimum, et après six mois, une augmentation de salaire est accordée. Cependant, la permanence d'emploi n'existe pas.

Les employés sont évalués par le propriétaire de l'établissement. Le personnel est syndiqué avec des possibilités de promotion, telles que assistant-gérant de service, gérant de service, etc. On retrouve du personnel féminin parmi ces employés. Ils proviennent tous de milieux socio-économiques variés (aisé, moyen et pauvre). Le comité paritaire pense que la société considère les métiers en équipement motorisé comme étant très importants, ce qu'il croit lui-même, et que ces travailleurs auront une bonne place dans la société.

4. Support organisationnel et informationnel

Dans cette section, le questionnaire n'a pas été modifié pour s'ajuster au type de répondants, et considérant le nombre de questions demeurées sans réponse, il aurait dû l'être. Malgré tout, nous retenons ici quelques éléments de leurs réponses.

Deux des trois répondants croient que les étudiants arrivant sur le marché du travail ont beaucoup d'intérêt pour leur métier, et ils aimeraient que l'entreprise participe à la formation des étudiants. Ils ne participent pas au choix des apprentissages de l'étudiant-stagiaire. Ils

pensent que la société juge ces métiers comme plus ou moins importans, mais sont unanimes pour considérer ces métiers comme étant importants.

Un des répondants suggère que les étudiants arrivant sur le marché du travail sont soucieux de la qualité de leur travail et qu'ils ont suffisamment d'initiative personnelle; un autre indique, pour sa part, le contraire.

Un des répondants précise qu'une préférence se dessine dans le choix des apprentis-travailleurs déjà formés par des écoles polyvalentes, mais une autre réponse indique qu'il existe une préférence pour les gens qui ont peu d'expérience.

Pour un autre répondant, les préférences s'orientent vers les étudiants finissants provenant d'un secondaire V supplémentaire avec un certificat d'études en formation générale ou de métier. Un autre répondant précise qu'il n'est pas important d'avoir terminé un secondaire. Un des répondants pense que les employés demeurent généralement au sein de l'entreprise pour une période d'une année ou deux, les autres n'ont pas répondu à cette question.

5. Association de l'entretien et la distribution

Les quatre répondants de cette catégorie sont partagés dans leurs opinions.

Ils s'accordent cependant sur quatre items: ils cherchent à engager les étudiants finissants des écoles polyvalentes; ils embaucheraient

des filles dans un métier en équipement motorisé si elles répondaient aux exigences; ils croient que la majorité du personnel en équipement motorisé est issu d'un milieu socio-économique moyen; et ils considèrent ces métiers comme étant importants.

Trois des quatre répondants croient que les étudiants qui entrent sur le marché du travail possèdent beaucoup d'intérêt pour leur métier, mais qu'ils sont plus ou moins soucieux de la qualité de leur travail. Ils préfèrent majoritairement employer des travailleurs déjà formés dans des écoles polyvalentes et provenant d'un secondaire V professionnel long.

Ces répondants participent déjà à la formation des étudiants. Par contre, la majorité ne participent pas aux choix des apprentissages de l'étudiant pendant son stage. Ils offrent plus que le salaire minimum à l'engagement, et la majorité des employés sont syndiqués. Les entreprises qui ont des employés non-syndiqués n'accepteraient pas un syndicat au sein de leur entreprise. Les possibilités de promotion des employés existent dans trois des quatre endroits consultés; ainsi, les promotions comprendraient: chef de section, chef de groupe, commis, chauffeur de camion, gérant.

La plupart de ces entreprises consultent les employés lors de prises de décision les concernant. L'autre répondant indique pour sa part que les employés sont consultés "à l'occasion". Trois des quatre répondants considèrent que les métiers en équipement motorisé permettent aux travailleurs d'avoir une bonne place dans la société, mais un répondant émet l'opinion contraire.

Les répondants ne sont pas du même avis pour quelques-uns des items. Deux répondants trouvent que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont suffisamment d'initiative personnelle dans leur travail quotidien, l'autre répondant prétend le contraire, et le quatrième répondant n'a pas exprimé d'opinion. Lors de l'engagement de l'employé, 50% exigent un certificat d'études (général dans un cas, de métier dans l'autre), et 50% n'exigent aucun certificat. Deux représentants du milieu du travail indiquent que les employés demeurent dans leurs entreprises plus de cinq ans, un autre représentant souligne qu'ils demeurent moins d'une année au sein de l'entreprise.

L'évaluation des employés est basée sur les critères suivants: une bonne formation, un sens des responsabilités, le désir d'apprendre, la ponctualité, la qualité du travail, la carte de compétence du comité paritaire et la persévérance.

Pour ce qui a trait à l'augmentation du salaire dans leurs entreprises, deux répondants prétendent qu'elle est accordée à l'intérieur de la première année, un autre répondant spécifie qu'elle surgit après une année. Le quatrième répondant n'a pas répondu à cette question. Le travail en équipement motorisé est perçu comme routinier par deux des répondants, et comme non routinier pour un autre.

Deux des répondants nous indiquent qu'ils croient que la société considère ces métiers comme plus ou moins importants; ils seraient, pour un autre répondant, perçus comme très importants.

Leur désaccord est plus évident lorsqu'il s'agit de l'item "la permanence de l'emploi". Un répondant indique qu'elle entre en vigueur à l'intérieur de la première année; pour un deuxième, elle surgirait au bout de la première année; un troisième spécifie entre deux et cinq années; et, enfin, pour le quatrième, la permanence de l'emploi n'existe pas dans son entreprise.

6. Formation des techniciens

Regroupant quatre milieux de travail où l'on pratique la formation des techniciens, les répondants demeurent unanimes sur peu d'items (5). Cependant, ils sont majoritairement d'accord pour une dizaine d'items, et une divergence d'opinions existe dans une douzaine de réponses.

Les répondants sont unanimes en indiquant que la majorité de leurs travailleurs demeurent à leur emploi pour une période de plus de cinq années, que ces mêmes employés obtiennent leur permanence durant la première année de service, et que les possibilités de promotion existent telles que vendeur, représentant des pièces et services, directeur régional, superviseur, contremaître, et même, président. Ils croient que la majorité de leur personnel est issu d'un milieu socio-économique moyen, et ils considèrent ces métiers comme étant très importants.

Les répondants sont majoritairement d'accord (trois sur quatre) quant aux points suivants. Les étudiants arrivant sur le marché du travail ont peu d'intérêt pour leur métier, ils sont plus ou moins soucieux de la qualité de leur travail, et ils ont peu d'initiative personnelle dans leur travail quotidien. Les répondants exigent un certificat d'études de niveau collégial ou supérieur ainsi qu'une expérience de tra-

vail. Leurs critères d'évaluation incluent un examen théorique et pratique, qui doit être réussi avec un minimum de 70%, et de plus, entre autres, ils demandent aux candidats d'avoir de l'entregent, d'être bilingue, honnête, et d'avoir une conscience professionnelle développée. Ils refusent de répondre à la question d'acceptation d'un syndicat dans leur entreprise. Ils embaucheraient du personnel féminin répondant aux exigences. Selon eux, le travail n'est pas routinier et les employés sont consultés lorsque les prises de décision les concernent. Ils croient que la société considère les métiers en équipement motorisé comme plus ou moins importants.

Des opinions plus variées, voire même opposées, se retrouvent parmi certains éléments. Deux répondants sur quatre préfèrent engager des employés qui sont déjà formés par les polyvalentes, alors que les deux autres préfèrent engager du personnel ayant peu ou pas d'expérience afin d'être en mesure de les former eux-mêmes. Parmi les deux premiers répondants préférant des gens déjà formés, un veut avoir des étudiants finissants du collégial, et l'autre du professionnel long du secondaire V. Deux des entreprises participent déjà à la formation des étudiants, et une troisième aimerait le faire également. Dans deux endroits, ils participent aux choix des apprentissages des stagiaires.

Le salaire minimum est accordé dans la moitié de ces entreprises; les autres donnent plus que le salaire minimum, alors qu'une augmentation salariale est accordée pendant la première année. Dans deux des cas, l'augmentation est accordée après une année, dans une entreprise, et entre deux et cinq années, dans la quatrième entreprise. Deux de ces entreprises

ont un syndicat. Le personnel féminin se retrouve dans deux entreprises. Deux de ces répondants pensent que les travailleurs en équipement motorisé pourront avoir une bonne place dans la société, alors qu'un autre est plus ou moins d'accord et qu'un quatrième répond négativement.

7. Usine de montage

En regroupant trois usines de montage dans le domaine de l'équipement motorisé, nous percevons une plus grande unanimité (75%) face aux items du questionnaire. Ils sont tous d'accord pour affirmer que les étudiants arrivant sur le marché du travail possèdent beaucoup d'intérêt pour leur métier, qu'ils demeurent à l'emploi de leurs entreprises pour une période de cinq ans et plus. Les critères d'évaluation sont basés sur les différentes attitudes du travailleur (qualité et quantité du travail, coopération, fiabilité, assistance, personnalité, volonté, polyvalence et aptitudes). On offre au nouveau travailleur plus que le salaire minimum et une offre de permanence pendant la première année. Les employés sont syndiqués et ont des possibilités de promotion, telles que "trimmer", assembleur ou chef de section. Les possibilités de promotion incluent environ 500 échelons et tâches selon les aptitudes et l'ancienneté de l'employé. Ils n'ont pas de femmes parmi leur personnel mais en embaucheraient si elles répondaient aux exigences. Ils considèrent que le travail n'est pas routinier. Les employés sont consultés lors de prises de décision qui les concernent. La majorité de leurs employés sont issus d'un milieu moyen. Ils considèrent ces métiers "importants" et pensent que ces travailleurs auront une bonne place dans la société.

La majorité (deux sur trois) de ces répondants pensent que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail n'ont pas suffisamment d'initiative personnelle dans leur travail quotidien. Ils ne cherchent pas à engager les étudiants finissants et n'exigent donc aucun certificat d'études. Ils participent aux choix des apprentissages des stagiaires. Un nouveau travailleur aura une augmentation de salaire après six mois de travail. Ils croient que la société considère ces métiers en équipement motorisé comme étant plus ou moins importants.

Les répondants sont loin d'être unanimes au sujet des items suivants: les étudiants sont soucieux de la qualité de leur travail (un oui, un non, et un plus ou moins), la préférence des travailleurs déjà formés dans nos écoles polyvalentes (un oui, un non, et un répondant qui a passé outre cette question), un représentant seulement préfère les étudiants finissants du secondaire V professionnel long, avec un certificat d'études. Une des entreprises aimerait participer à la formation des étudiants, alors qu'une deuxième souligne qu'elle le fait déjà, et une troisième n'y est pas intéressée.

B. Analyse globale par rapport au sujet (l'apprenti-travailleur)

En général, les apprentis-travailleurs sont vus comme ayant beaucoup d'intérêt, comme étant soucieux de leur travail, mais manquant d'initiative personnelle. Majoritairement, ils proviennent d'un milieu socio-économique moyen, mais seulement la moitié des répondants croit que la société considère leurs métiers comme plus ou moins importants et que ces travailleurs auront "une bonne place dans la société".

La majorité des répondants préfèrent les finissants des écoles polyvalentes du programme professionnel long du secondaire V, avec leur certificat ou attestation d'études du secondaire. Il n'y a pas de préférence selon les sexes. Un certificat de qualification est remis par le comité paritaire suite à l'étude du dossier du candidat. Mais une entreprise de plus grande importance préfère les gens qui n'ont pas de formation afin d'être en mesure de les former.

Les employés demeurent généralement dans l'entreprise plus de 5 ans. Ils exécutent un travail plus ou moins routinier selon les postes qu'ils occupent. Ils ne sont pas syndiqués. L'industrie offre au travailleur un salaire supérieur au salaire minimum et la permanence intervient à l'intérieur de la première année de service. Il existe des possibilités de promotion, telles chef d'équipe, contremaître, directeur de département, gérant, etc. Selon le milieu, l'employé est généralement consulté lorsque des décisions à prendre le concernent. L'atmosphère de travail semble être très agréable parmi les employés.

L'évaluation du travailleur se fait généralement par l'employeur sur une échelle interne et se répartit en plusieurs critères: la quantité et la qualité du travail, la coopération, la volonté et la fiabilité, la polyvalence, la motivation et l'entregent, l'honnêteté, le goût d'apprendre et la ponctualité. Les entreprises de plus grande envergure utilisent des tests d'une durée de 2 ou 3 heures sur les connaissances acquises et les aptitudes des travailleurs.

4.2.2 Par rapport à l'objet

Cette section regroupe les opinions des répondants de l'industrie quant à la formation que le nouveau travailleur a reçue à l'école secondaire en équipement motorisé.

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Les représentants des syndicats sont unanimes dans leurs points de vue, et ce, dans environ 77% des items. La formation dans les écoles polyvalentes est trop générale, selon eux, et les étudiants manquent de connaissances.

Les syndicats n'ont pas d'écoles de formation. Ils sont d'avis qu'une différence existe entre les écoles publiques et privées en équipement motorisé, l'école publique étant considérée supérieure. Cependant, la formation dans les écoles polyvalentes est trop courte, elle devient plus adéquate lorsque l'étudiant a suivi un secondaire V supplémentaire. Les répondants sont d'avis que les institutions accordent des certificats d'études en trop grand nombre, compte tenu des perspectives d'emploi.

Les syndicats mentionnent qu'ils sont préoccupés par l'évolution technologique en équipement motorisé. Ils offrent une aide par l'entremise du comité industrie/école afin que les enseignants en équipe-

ment motorisé puissent se perfectionner. Ainsi, ceux-ci seront plus compétents, et, par la même occasion, leurs conditions de travail seront améliorées.

Ils perçoivent l'atmosphère de travail comme étant bonne.

Les trois items suivants suscitent moins d'unanimité: un des répondants précise que l'enseignement en équipement motorisé est bon au secondaire, un autre le considère comme plus ou moins bon; un des représentants du syndicat indique pour sa part que les connaissances et les habiletés acquises par l'étudiant ne correspondent pas au travail qu'on lui demandera d'exécuter, un autre représentant n'est pas en mesure de répondre à cette question. Certains avantagent le nouveau travailleur formé par l'école, et d'autres préfèrent qu'il le soit à la fois par l'école et par l'industrie.

2. Main-d'oeuvre

Une fois de plus, les représentants du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre (Québec) et ceux d'Emploi et Immigration Canada ne partagent pas les mêmes points de vue.

Ils ne s'entendent que sur un des dix items de cette section. Ils affirment que les écoles accordent trop de certificats d'études compte tenu des perspectives d'emploi. Emploi et Immigration Canada croit que l'enseignement dispensé dans les écoles polyvalentes est de bonne qualité, quoique trop général et bien qu'il ne corresponde pas au travail que l'on exigera plus tard de l'étudiant. Il souligne que les entreprises sont préoccupées par les développements technologiques.

Le représentant de l'agence fédérale mentionne que son bureau accorde de l'aide pour le perfectionnement des enseignants du secteur de l'équipement motorisé.

Le représentant du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec n'a pas d'opinion sur ces items, à l'exception de celle-ci: il croit que les entreprises sont quelque peu préoccupées par l'évolution technologique. Ce ministère québécois n'offre aucune aide aux professeurs désirant se perfectionner.

3. Comité paritaire

Ce répondant considère la qualité de l'enseignement en équipement motorisé dans les écoles polyvalentes comme étant plus ou moins bonne et par trop générale. Cet enseignement correspond plus ou moins bien au type de travail exigé par l'entreprise. Pour celui-ci, il n'y a pas de différence entre les écoles du secteur public et celles du secteur privé, puisqu'elles suivent le même programme d'études déterminé par le ministère de l'Education. Cependant, la durée de cette formation est trop courte et les différentes institutions accordent généralement trop de certificats en rapport avec les perspectives d'emploi. Ce représentant croit que les entreprises sont très préoccupées par l'évolution technologique.

4. Support organisationnel et informationnel

Aucun accord n'est intervenu entre ces trois répondants. L'un d'entre eux croit que l'enseignement en équipement motorisé dans les

écoles polyvalentes est bon et adéquatement spécialisé; un deuxième le perçoit comme plus ou moins bon ainsi que trop général, et l'autre ne le trouve pas du tout valable.

Le représentant du Bureau des stages (MEQ) pense que les connaissances et les habiletés acquises ne correspondent pas au travail que l'on demandera à l'étudiant. Il considère également que les nouveaux travailleurs devraient être formés à la fois par l'école et par l'entreprise. Le Bureau des stages n'a pas d'école de formation. Les deux autres répondants ont passé outre à ces items.

Deux des trois répondants croient qu'il existe une différence entre les écoles des secteurs public et privé en équipement motorisé, leurs préférences allant en premier lieu à l'école publique.

Quant à la durée de la formation scolaire, deux répondants la jugent trop courte; le dernier répondant n'a pour sa part exprimé aucune opinion. Deux répondants pensent que l'école accorde trop de certificats d'études en équipement motorisé, mais le troisième n'est pas du même avis. Deux des répondants soulignent qu'il y a une préoccupation de l'évolution technologique au niveau de l'industrie, mais l'autre ne le pense pas vraiment. Deux de ces répondants accordent une aide pour le perfectionnement des enseignants afin d'influencer les programmes d'études.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Les treize items de cette section n'ont pu engendrer l'unanimité des quatre représentants. Trois des quatre répondants ont exprimé leurs

opinions et pensent a) que l'enseignement en équipement motorisé dans nos écoles polyvalentes est plus ou moins bon, trop général et trop court, mais ils préfèrent quand même que les nouveaux travailleurs reçoivent la formation à l'école, n'ayant eux-mêmes aucune école de formation; b) que les écoles accordent suffisamment de certificats d'études; c) que l'évolution technologique préoccupe beaucoup l'entreprise. Deux répondants indiquent que les connaissances et les habiletés acquises par l'étudiant correspondent au travail demandé par l'industrie, alors que deux autres répondants indiquent que ce n'est pas le cas.

Un des répondants souligne qu'il y a une différence entre l'enseignement dispensé par les écoles publiques et les écoles privées; un autre indique qu'il n'y a pas de différence; les deux autres répondants n'avaient pas d'opinion particulière.

Deux réponses mentionnent que l'aide fournie aux enseignants pour le perfectionnement provient principalement du comité industrie/école. Ils soulignent que les besoins de perfectionnement sont présents et que les travailleurs compétents sont très dispendieux.

6. Formation des techniciens

Les quatre répondants dans cette section de formation en industrie se sont unanimement exprimés sur la moitié des items, majoritairement pour trois de ces items, et les opinions diffèrent sur deux items.

Ils sont unanimes pour dire que la formation en équipement motorisé dans les polyvalentes est trop générale et qu'une différence existe

entre l'enseignement offert par les écoles publiques et les écoles privées. L'école privée est perçue comme étant supérieure. Selon eux, l'évolution technologique préoccupe beaucoup les entreprises. Les répondants offrent une aide pour le perfectionnement des enseignants sous forme de cours, de matériaux et de stages pour fin de recyclage. D'autres opinions sont exprimées majoritairement, c'est-à-dire que trois de ces répondants pensent que les connaissances et les habiletés acquises par l'étudiant à l'école secondaire polyvalente correspondent plus ou moins bien au travail qu'on lui demandera d'exécuter. Ils considèrent que la durée de formation est trop courte. Par contre, ils ne croient pas que l'école accorde trop de certificats d'études dans le domaine de l'équipement motorisé.

L'opinion sur la qualité de l'enseignement que l'on dispense aux étudiants en équipement motorisé varie entre "plus ou moins bonne" et "médiocre", et ce, en indiquant le "besoin d'être sérieusement revisée".

Deux répondants préfèrent former les nouveaux travailleurs eux-mêmes alors que deux autres aimeraient laisser ce soin à l'école. Tous ces répondants ont leur propre école de formation, mais cette formation est à notre avis axée sur l'aspect technique au détriment des principes de base en mécanique.

7. Les usines de montage

Pour les trois répondants de ce secteur, l'unanimité se fait au sujet de trois items et la majorité s'exprime sur cinq autres; deux items suscitent par contre des divergences.

Aucun répondant ne semble être en mesure d'exprimer une opinion sur la différence de la qualité d'enseignement dans les écoles publiques ou privées. Ils sont unanimes en disant a) que la qualité de l'enseignement en équipement motorisé dans les écoles polyvalentes est bonne; b) que l'entreprise est préoccupée par l'évolution technologique puisqu'elle a beaucoup d'équipement sophistiqué; c) qu'ils n'ont pas d'aide de leur entreprise pour le perfectionnement des enseignants au secteur de l'équipement motorisé. Leurs compagnies se referment sur elles-mêmes, les cours de perfectionnement sont internes et habituellement dispensés pour les cadres ou les personnes intéressées. Elles ne peuvent offrir aux "étrangers" que des visites dans les usines. Deux sur trois de ces répondants indiquent que les connaissances et les habiletés acquises par l'étudiant correspondent au travail qu'il devra faire.

Deux de ces répondants possèdent leur propre école de formation. Deux autres pensent que la durée de formation dans les polyvalentes est adéquate et que l'école n'accorde pas trop de certificats d'études en équipement motorisé. Mais un autre répondant indique que la formation de l'étudiant comme apprenti est trop spécialisée, pour un autre elle est générale, et pour un troisième répondant, elle est spécialisée adéquatement. Un répondant spécifie qu'il préfère former lui-même les travailleurs, tandis qu'un autre préfère laisser ceci au soin de l'école.

B. L'analyse globale par rapport à l'objet

La qualité de l'enseignement en équipement motorisé est perçue comme étant "plus ou moins bonne" et "pas bonne" par 61% des répondants.

Environ le même pourcentage, soit 66%, considère cet enseignement trop général. Mais, en tenant compte de la correspondance entre la formation à l'école et le travail à faire, les opinions demeurent très partagées: 33% oui, 33% non, et 33% plus ou moins. Certaines industries possèdent leur propre département de formation (37%), mais ce ne sont pas nécessairement elles qui sont critiques de l'enseignement publique. Seulement la moitié des répondants semblent avoir une opinion sur la différence entre les écoles publiques et privées en équipement motorisé, mais pour la majorité, soit 66%, ils considèrent que la formation au secondaire est trop courte.

Une faible majorité (57%) pense qu'il y a trop de certificats d'études, compte tenu des perspectives d'emploi en équipement motorisé.

Les répondants pensent que les entreprises sont très concernées (89%) par l'évolution technique en équipement motorisé et que l'industrie oriente ses efforts en ce sens.

Le perfectionnement des enseignements en équipement motorisé est présentement offert par la majorité des répondants (61%) parce qu'ils veulent que leurs membres soient plus compétents, ce qui entraînerait pour eux de meilleures conditions de travail. Les coûts de formation d'un ouvrier sont élevés. L'industrie offre une aide directe aux professeurs en leur fournissant des cours, des matériaux et des stages. Il est évident que le recyclage est un besoin qui existe dans l'industrie.

4.2.3 Par rapport à l'agent

Cette section regroupe les diverses réponses aux quelques items qui tentent de décrire le point de vue du milieu du travail sur l'agent de formation. Sept catégories expriment ces diverses opinions.

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Les répondants pensent que les professeurs du milieu scolaire connaissent bien le marché du travail; des rencontres sont organisées entre les professeurs des écoles et le personnel du syndicat par l'intermédiaire du comité industrie/école qui organise également des ateliers.

Les entreprises exigent comme critère de qualification des instructeurs en formation de certificat de mécanicien de première et de deuxième classe, ce qui représente environ 7 ou 8 années d'expérience de travail.

2. Main-d'oeuvre

Pour le répondant de l'agence fédérale, les professeurs du milieu scolaire connaissent bien le marché du travail, mais pour le répondant provincial, ils ne le connaissent pas. L'agent fédéral indique qu'il y a des rencontres et des discussions entre les professeurs des écoles et les gens de son service, mais l'agent provincial indique que ce genre de rencontres n'existe pas.

3. Comité paritaire

Selon ce représentant, les professeurs du milieu scolaire ne connaissent pas bien le marché du travail. Des rencontres se font principalement par l'entremise du comité industrie/école, et ce, à un niveau supérieur et non pas directement avec les professeurs.

4. Support organisationnel et informationnel

Deux répondants pensent que les professeurs du milieu scolaire connaissent bien le marché du travail, mais le troisième considère que les professeurs le connaissent plus ou moins.

Un seul des répondants mentionne que des rencontres ont eu lieu entre les professeurs des écoles et les gens du Bureau des stages du MEQ. Ces rencontres se manifestent sous la forme de cliniques et de stages avec les gens de l'entreprise.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Les quatre répondants indiquent des divergences d'opinions. La moitié des réponses précisent que les professeurs connaissent le marché du travail, et l'autre moitié des réponses mentionnent qu'ils ne le connaissent pas.

Pour deux des répondants, il existe des rencontres et des discussions entre ces professeurs et les gens de leur industrie. Un représentant seulement mentionne qu'il existe des critères de qualification pour

les instructeurs de formation dans l'entreprise: les cartes de compétence et la performance de l'individu.

6. Formation des techniciens

Ces quatre répondants sont unanimes pour affirmer que des rencontres existent entre leurs entreprises et les professeurs, sous forme de visites d'ateliers, de rencontres et de discussions, et de cours. Deux de ces représentants pensent que les professeurs ne connaissent pas le marché du travail, et pour les deux autres, ils le connaîtraient plus ou moins bien.

Les critères de qualification des instructeurs de formation dans leurs entreprises correspondent: pour un premier répondant, à la mémoire et à l'habileté du travailleur; pour un deuxième, à un baccalauréat en administration et une formation de 2 ou 3 ans dans l'industrie; pour un troisième, aux connaissances techniques équivalentes au niveau du cégep; pour un quatrième, enfin, à l'expérience.

7. Usine de montage

Les trois répondants de ce secteur ont des points de vue variés: deux d'entre eux pensent que les professeurs connaissent plus ou moins bien le marché du travail, alors qu'un autre considère qu'ils le connaissent; deux autres répondants établissent des rencontres entre les professeurs des écoles et leurs industries, particulièrement sous la forme de visites d'ateliers.

Les critères de qualification des instructeurs de formation dans leurs entreprises sont pour l'un d'entre eux basés sur l'expérience;

pour un autre, c'est la formation universitaire et celle offerte par la maison mère aux Etats-Unis où l'employé inscrit peut suivre des cours jusqu'à un niveau fort avancé. Il mentionne qu'il est essentiel que l'instructeur soit d'un très haut calibre professionnel au Canada et aux Etats-Unis.

B. L'analyse globale par rapport à l'agent

Une majorité des entreprises, soit 61%, croient que la plupart des professeurs en milieu scolaire ne connaissent pas ou peu le marché du travail en équipement motorisé, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas "à date". Les entreprises rencontrent ces professeurs par des visites (68%), des ateliers (32%), des rencontres et des discussions (32%), lors des comités de travail (21%) - principalement par le comité industrie/école -, et par des cliniques, des stages et des cours (15%).

Les réponses concernant les qualifications des instructeurs dans l'industrie sont très variées et dépendent de l'industrie que représente le répondant: 50% des mécaniciens sont formés par l'école, d'autres le sont devenus par promotion, selon leur compétence et leur performance. Dans la formation technique, soit un baccalauréat en administration et deux à trois années d'entraînement, soit l'équivalence des connaissances techniques du cégep, soit une maîtrise avec expérience peuvent être exigés.

4.2.4 Par rapport à la didactique

Le quatrième objectif de ce projet tentait d'obtenir des informations concernant la didactique utilisée par l'entreprise dans sa partici-

pation à la formation de l'étudiant. Nous avons donc fait allusion à des projets particuliers, des stages, des tâches et des modèles d'évaluation utilisés par les entreprises dans ce domaine. Une fois de plus, l'analyse est présentée par catégorie de répondants.

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Les deux répondants de cette catégorie ne prévoient dans un proche avenir pas de projets d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement de leurs syndiqués, mais ils étudient actuellement cette possibilité. Selon un répondant, les étudiants-stagiaires n'ont jamais été encadrés, mais pour l'autre, ils ont déjà eu des stages en formation politique d'une durée de trois semaines. D'autres stagiaires ont la possibilité d'y assister, mais non pas d'y travailler. Ce répondant croit qu'en industrie le stagiaire en mécanique exécute les mêmes tâches que les autres employés. Ce stagiaire est évalué par trois personnes: l'ouvrier responsable de l'étudiant, le gérant de service et le patron.

L'apport de ces stagiaires est considéré comme positif. Dans certains garages il y a des cours tous les mois, mais généralement ils n'emploient pas de moyens didactiques spécifiques, comme par exemple l'audio-visuel, afin d'aider les stagiaires.

Le syndicat est perçu comme un lieu pour recevoir des stagiaires orientés par le comité paritaire de l'automobile.

2. Main-d'oeuvre

Les représentants n'ont exprimé que peu d'opinions dans cette catégorie. Cependant, les deux services prévoient des projets d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement en équipement motorisé, et tous les deux pensent que l'industrie considère comme positif l'apport des stagiaires.

3. Comité paritaire

Cet organisme a peu d'opinions à exprimer en ce qui a trait aux stagiaires, car il s'agit là de la responsabilité de l'employeur. Le répondant pense malgré tout que l'étudiant-stagiaire fera les mêmes tâches que les autres employés selon le principe de base du stage.

L'évaluation du stagiaire est faite par l'ouvrier responsable de l'étudiant, le gérant de service et le patron. Ce comité pense aussi que l'industrie considère l'apport des stagiaires comme positif.

4. Support organisationnel et informationnel

Seulement un des répondants a émis une opinion pour trois des treize items proposés. Il pense que l'industrie évalue le travail du stagiaire. Il considère l'apport des stagiaires comme négatif. Il pense également qu'il existe des moyens didactiques, comme l'audio-visuel, qui pourraient aider l'étudiant en formation.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Parmi les treize items de ce secteur, les répondants sont unanimes sur quatre de ces items; ils expriment une opinion majoritaire sur sept d'entre eux et sont en désaccord sur deux items seulement. Ces entreprises encadrent les étudiants-stagiaires et ils accepteraient à nouveau d'en encadrer.

En général, ils sont satisfaits de ceux-ci au niveau de leur connaissance du métier, de leurs attitudes et de leurs comportements.

Ils s'expriment majoritairement sur les points suivants. Ils prévoient des projets d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement de leurs employés. Dans le domaine des stagiaires, ils sont satisfaits du travail accompli. Ces derniers exécutent au niveau de l'apprentissage les mêmes tâches que les autres employés. Ils considèrent l'apport des stagiaires comme positif. Ces entreprises sont répertoriées par le ministère de l'Education et par les écoles afin de recevoir des étudiants stagiaires.

Deux des répondants considèrent qu'ils utilisent très peu ou pas suffisamment les moyens didactiques appropriés, tandis que deux autres indiquent pour leur part qu'ils ne sont pas utilisés. L'évaluation des stagiaires est effectuée par le gérant de service, par le patron ou par le professeur, quelquefois même ces trois personnes participent en même temps à l'évaluation.

6. Formation des techniciens

Deux de ces quatre répondants n'encadrent pas les stagiaires; ils ont donc répondu à seulement trois des items de cette section. Les répondants sont unanimes à dire qu'ils prévoient de l'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement de leurs employés; un des répondants souligne qu'il prévoit y allouer un budget annuel d'un million de dollars. Deux de ces répondants encadrent des stagiaires, et ils accepteraient de le faire à nouveau dans l'avenir. Ils sont satisfaits des connaissances du métier, des attitudes et/ou comportements de l'étudiant-stagiaire. L'évaluation est faite par le gérant de service ou, superficiellement, par le professeur. Il n'y a pas de moyens didactiques comme l'audio-visuel pour aider l'étudiant; ils favorisent plutôt le travail "sur le plancher" afin de les mettre en contact avec la réalité. Un des répondants suggère fortement qu'il n'a pas le droit de faire travailler les stagiaires puisque ceux-ci ne sont pas conscients des dangers existants. Le stagiaire n'apporte rien à l'entreprise car ce qu'il acquiert est strictement pour lui-même.

7. Usine de montage

Deux représentants sur trois ont répondu à toutes les questions. Ils sont d'accord pour affirmer qu'ils prévoient des projets d'aide matérielle et/ou financière afin d'aider leurs employés à se perfectionner. Deux d'entre eux acceptent les étudiants-stagiaires et un troisième répondant les accepterait s'il avait le droit de le faire, mais son entreprise est considérée "fermée" et le syndicat ne permet pas l'accès aux étudiants-stagiaires.

Ceux qui acceptent les stagiaires sont satisfaits de leur connaissance du métier, du travail accompli et de leurs attitudes et comportements. Durant leur stage, ces étudiants font le même travail que les autres employés. Le travail du stagiaire est évalué soit par le bureau du personnel, soit par le contremaître. Ces industries considèrent l'apport des stagiaires comme positif. Il n'y a pas de moyens didactiques durant les stages. Ces industries sont répertoriées par l'école pour accueillir des étudiants-stagiaires.

B. Analyse globale par rapport à la didactique

La majorité des répondants, soit 80%, indiquent que leur usine offre de l'aide pour le perfectionnement des employés alors que 63% encadrent des stagiaires venant de l'extérieur. Ils comptent poursuivre cette pratique, étant majoritairement satisfaits à tous les niveaux: connaissance du métier, travail régulier accompli, attitudes, et comportements. Ils considèrent positivement l'apport des stagiaires. Les évaluations peuvent être faites par le gérant de service (30%), le patron (22%), le contremaître (22%), le professeur (11%), ou par l'ouvrier responsable de l'étudiant. La didactique des stages est plutôt axée sur le "hand-on" ou expérience, le réel (70%) au lieu des simulations ou de l'audio-visuel. La majorité des répondants ne sont pas répertoriés par le MEQ ou par une école pour le placement des stagiaires.

4.3 Objectif 2: la participation de l'industrie dans la formation des maîtres.

Tel qu'il fut décrit au chapitre premier, ce deuxième objectif tente

d'analyser la capacité du milieu de travail (industrie) à participer en équipement motorisé à la formation et au perfectionnement des maîtres à l'université. Chacune des sections sera décrite par catégorie de répondants en rapport avec les questions traitant du sujet, de l'objet, et de la didactique.

4.3.1 Par rapport au sujet

Nous avons recueilli la perception des gens du milieu en leur posant la question suivante: Avez-vous des contacts avec les universités en rapport à la formation des maîtres?

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Ils ont répondu négativement.

2. Main-d'oeuvre

Ils ont répondu négativement.

3. Comité paritaire

Ils ont répondu négativement.

4. Support organisationnel et informationnel

Ils mentionnent que le Bureau des stages du MEQ et le Service des projets éducatifs de la CECM, étant étroitement liés avec les milieux scolaires, ont tous les deux des contacts avec le milieu universitaire.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Deux de ces répondants ont des relations avec l'université, et les deux autres n'en ont pas.

6. Formation des techniciens

Les quatre répondants de ce secteur ont des relations avec le milieu universitaire.

7. Usine de montage

Il n'y a pas de relations entre ce milieu et celui de l'université. Parmi les sept secteurs, huit répondants seulement sur dix-neuf ont des relations avec le milieu universitaire.

B. Analyse globale par rapport au sujet

Ainsi, à peu près la moitié des industries accordent peu d'importance à la formation des professeurs. Ce manque d'intérêt vient-il de la part des industries ou des universités?

4.3.2 Par rapport à l'objet

Nous retrouvons dans cette section les diverses perceptions des représentants du milieu du travail sur la formation de l'enseignant en équipement motorisé.

Ce questionnaire est mesuré principalement par leurs réponses à trois items.

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Les deux représentants ont éprouvé certaines difficultés à répondre à ces items. Un de ces représentants n'a exprimé aucune réponse. Le deuxième croit que l'industrie peut aider au perfectionnement des connaissances et des habiletés que les professeurs doivent dispenser en équipement motorisé, à condition qu'ils sachent exactement ce que veut cette même industrie.

2. Main-d'oeuvre

Des deux agents de la main-d'oeuvre, aucun ne pouvait suggérer des éléments devant être enseignés aux professeurs en équipement motorisé. Mais les deux répondants croient que l'industrie peut aider au perfectionnement des connaissances des professeurs, et ils expriment la suggestion suivante: "qu'ils s'adaptent constamment aux modifications".

3. Comité paritaire

Ce répondant croit que l'industrie peut aider dans le perfectionnement des connaissances des professeurs et il suggère: "il y a des tas de choses, incluant les possibilités de suivre des cliniques des compagnies, pour se perfectionner en équipement motorisé".

4. Support organisationnel et informationnel

Un répondant sur trois ne voit pas la pertinence de ces questions, mais les autres répondants ont émis leurs opinions. Pour les éléments devant être enseignés aux professeurs en équipement motorisé, ils suggèrent que les professeurs soient en relation avec l'industrie, et ce, sous forme de rencontres et de recyclages, afin qu'ils connaissent "la réalité technologique". Les deux répondants sont d'accord pour dire que l'industrie peut aider au perfectionnement des professeurs, mais pour l'un d'entre eux, l'accès en est limité. Ils accepteraient, selon un autre représentant, les étudiants-maîtres en stage de perfectionnement dans l'entreprise.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Ces quatre répondants considèrent que l'industrie peut aider au perfectionnement des connaissances des professeurs, et trois répondants accepteraient les étudiants-maîtres dans leurs entreprises. Ils expriment les idées suivantes quant aux éléments qui devraient être enseignés aux professeurs: rapprocher l'école des manufacturiers d'automobile, restructurer les cours, connaître les équipements à la fine pointe de la technologie, enseigner aux étudiants comment solliciter un emploi, comment se présenter à l'employeur et comment préparer un curriculum vitae.

6. Formation des techniciens

Les quatre répondants sont unanimes en disant que l'industrie peut aider les professeurs à perfectionner leurs connaissances et leurs ha-

biletés en équipement motorisé, et trois d'entre eux accepteraient des étudiants-maîtres en cours ou en stage de perfectionnement dans leur entreprise. Ils suggèrent certains éléments qui devraient être enseignés aux professeurs. Ils souhaitent que de meilleures relations s'établissent entre les professeurs et les industries afin que les enseignants connaissent tous les développements technologiques. Ils aimeraient que de nouvelles méthodes d'enseignement soient employées afin que les professeurs puissent les appliquer à leur tour et que ceux-ci soient initiés à la technologie récente de l'hydraulique et de la transmission.

7. Usine de montage

Les répondants de ces trois milieux de travail considèrent que l'industrie peut aider les professeurs à perfectionner leurs connaissances, et ils accepteraient des étudiants-maîtres en cours ou en stage de perfectionnement dans leur entreprise. Un des répondants souligne que le syndicat pourrait alors créer des problèmes. Ils suggèrent que l'on informe les professeurs en équipement motorisé qu'ils ont la possibilité de visiter des usines. Un des répondants éprouve de la difficulté à répondre à cette question principalement parce qu'il emploie "toutes sortes de gens". Selon lui, l'employé n'a pas besoin de formation ni d'expérience pour travailler sur une ligne d'assemblage d'automobile. Le troisième répondant n'était pas en mesure de répondre à cette question.

B. Analyse globale par rapport à l'objet

La grande majorité (80%) des entreprises croient qu'elles peu-

vent aider les professeurs en équipement motorisé dans leur perfectionnement, et suggèrent divers éléments devant être enseignés aux étudiants-maîtres pendant leurs stages ou leurs cours.

4.3.3 Par rapport à la didactique

L'aspect de la didactique relié à cette section décrit la participation de l'industrie dans la formation des maîtres en équipement motorisé et ainsi tente de voir les relations qui existent entre l'industrie et le milieu scolaire. La question suivante a été soumise aux répondants: "De quelle façon voyez-vous votre relation avec le milieu scolaire?"

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Ces deux répondants considèrent leur relation comme "pas mal actuellement", grâce au comité industrie/école de leur secteur. Des commissions scolaires suivent certaines suggestions du comité alors qu'elles sont cependant réticentes pour certaines propositions.

2. Main-d'oeuvre

Le répondant du gouvernement du Québec pense qu'il y a très peu de relations avec le milieu scolaire et que les moyens pour les favoriser sont minimes. Le représentant du gouvernement fédéral de son côté indique que son service "cherche à développer la formation des personnes qui ont des problèmes d'emploi". On veut rendre celles-ci plus compétitives et compétentes sur le marché du travail. C'est précisément dans ce contexte

que les relations avec le milieu scolaire doivent intervenir; cependant, les mécanismes de collaboration entre le fédéral et le provincial nous obligent à suivre certaines démarches dans nos interventions.

3. Comité paritaire

Ce répondant mentionne qu'il a une relation étroite avec le milieu scolaire, une bonne relation et un dialogue qui l'aident à comprendre les problèmes du milieu scolaire par l'intermédiaire du comité industrie/école.

4. Support organisationnel et informationnel

Un répondant sur trois semblait apte à répondre à cette question, mais ses propos demeurent assez généraux. Il voit ses relations avec le milieu scolaire comme "de service au collégial, secondaire et à l'université", sans plus de précision.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Les quatre répondants considèrent que leurs relations avec le milieu scolaire sont bonnes et satisfaisantes mais, désireux d'innover, ils attendent "du feed-back pour ne pas dépasser les bornes".

6. Formation des techniciens

Un des répondants souligne qu'il n'a pas de relations avec le milieu scolaire. Un autre s'exprime ainsi: "des bonnes et des moins

bonnes - ceux qui veulent, je les aide". Un troisième répondant indique que ces relations se situent au niveau de l'information et des échanges d'idées. Le dernier répondant envisage la possibilité de participer à l'organisation de cours avec le ministère de l'Education et les commissions scolaires "dans le but de donner un enseignement à date".

7. Usine de montage

Ces trois répondants ont de bonnes relations, elles sont axées à 99.9% sur le côté pratique. Certains se déplacent à la demande de l'école pour dispenser différents cours sur les "nouveaux systèmes".

B. Analyse globale par rapport à la didactique

Quatre-vingt-neuf pour cent (89%) des répondants indiquent que leurs relations avec le milieu scolaire sont bonnes, via les comités industrie/école et, le dialogue, l'information, et les échanges d'idées. Un certain nombre d'entre eux (16%) offrent les cours de mise à jour.

4.4 Objectif 3: les perceptions du milieu du travail concernant la participation de l'université dans la formation en industrie - les principes et les modalités.

4.4.1 Par rapport au sujet

Cette section regroupe deux items du questionnaire qui tentent de recueillir les perceptions du monde du travail sur l'aide que l'université peut

apporter à l'industrie dans le domaine du perfectionnement. Nous avons donc posé les questions suivantes: Est-ce que les cadres ou les techniciens devraient se perfectionner à l'université? Si oui, quelles en seraient les modalités d'application, d'opération?

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Un des répondants était dans l'impossibilité de répondre à cette question; il s'est plutôt interrogé sur le manque de compréhension du milieu universitaire et sur ce que l'université pouvait offrir. L'autre répondant indique "ça sera pas méchant", et suggère des modalités de cours d'une durée de trois jours à trois semaines.

2. Main-d'oeuvre

L'agent fédéral seulement a répondu dans l'affirmative, en spécifiant que l'industrie a besoin de cours universitaires. Les répondants ne se sont pas prononcés sur les modalités à suggérer.

3. Comité paritaire

Cet organisme n'a pas répondu aux questions.

4. Support organisationnel et informationnel

Les trois répondants de ce secteur sont unanimes: ils pensent que les cadres et les techniciens devraient se perfectionner à l'université. En ce qui a trait aux modalités, un des répondants suggère que l'on suive

constamment le développement technologique. Un autre répondant préconise des stages, des cliniques, des colloques, alors qu'un dernier indique que cette question devrait être étudiée profondément.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Trois de ces répondants indiquent que les industriels devraient se perfectionner à l'université. Deux répondants suggèrent les modalités suivantes: a) pour les cadres, des cours de gestion du personnel et des cours sur les divers aspects financiers; b) pour les techniciens, des cours de recyclage et de mise à jour, et des informations sur les nouvelles techniques.

6. Formation des techniciens

Trois répondants indiquent que les cadres ou les techniciens devraient se perfectionner à l'université. Ces trois répondants suggèrent les principes suivants: a) que le perfectionnement soit axé sur le développement des relations humaines; b) que les cadres devraient suivre une formation générale à l'université - les compagnies dispensant la formation finale - tandis que les techniciens devraient recevoir une formation plus spécifique que celle dispensée par le réseau d'écoles qui existaient avant les polyvalentes; .) qu'ils rendent les gens plus aptes à chercher de nouvelles théories, et qu'ils augmentent le niveau des connaissances.

7. Usine de montage

Les trois répondants sont d'accord sur la nécessité d'un perfectionnement à l'université et suggèrent les modalités suivantes: a) que les

cadres et les techniciens se spécialisent dans leur domaine et que ces cours complètent les autres déjà acquis; b) qu'ils contribuent au dialogue; et c) que ce personnel collabore avec les responsables de l'industrie. Presque tous ces répondants sont impliqués au niveau de l'organisation de cours.

B. Analyse globale par rapport au sujet

Les cadres ou techniciens devraient se perfectionner à l'université par des cours d'une durée de 3 à 21 jours dans les domaines suivants: administration et finances, gestion du personnel et des ressources, colloques et mise à jour en technologie, nouvelles théories pour développer chez les cadres "un esprit ouvert".

4.4.2 Par rapport à l'objet

Un seul item du questionnaire essayait de voir ce que l'université devrait offrir à l'industrie par rapport à l'objet. Ainsi, les représentants ont répondu à la question "Que devrait enseigner l'université aux gens de l'industrie?".

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Ces deux répondants suggèrent que ces cours soient axés sur le perfectionnement pur et simple, et qu'ils soient plus avancés que les cours offerts au secondaire supplémentaire.

2. Main-d'oeuvre

Pour l'agent fédéral, l'université devrait dispenser des cours d'administration, de gestion du personnel et de gestion des ressources.

3. Comité paritaire

Pour ce répondant, ce sont des cours d'administration qu'il faut absolument organiser.

4. Support organisationnel et informationnel

Les répondants ont exprimé les souhaits suivants: a) que l'on enseigne au personnel des méthodes de travail et des techniques particulières axées sur l'évolution technologique et les dernières innovations dans le métier et visant le développement des habiletés; et b) que ces cours assurent aux employés une plus grande qualification en les spécialisant le plus possible.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Selon un des répondants, l'université devrait fournir aux gens de l'industrie un renouvellement de leurs connaissances, un perfectionnement en électronique, air climatisé, systèmes antipollution, et allumage électronique. Pour un autre répondant, il s'agirait plutôt de mieux comprendre et d'accepter les étudiants finissants des écoles secondaires polyvalentes.

6. Formation des techniciens

Un répondant indique que des cours universitaires ne sont pas nécessaires car l'industrie possède son propre réseau de formation interne. Mais les trois autres répondants considèrent que l'université devrait enseigner les nouveaux développements technologiques et l'administration, et mettre en valeur le produit de leur industrie en plaçant un accent sur la complémentarité d'une compagnie à l'autre.

7. Usine de montage

Un seul commentaire provient de ces répondants: les cours universitaires devraient porter sur le recyclage et permettre à l'employé de se "tenir à date".

B. Analyse globale par rapport à l'objet

Les industries devraient enseigner à leurs employés, via leur réseau de formation interne, les nouveaux développements techniques, le recyclage, la mise à jour, l'administration, afin de mieux accepter les étudiants finissants des polyvalentes et de développer chez eux des attitudes favorables au développement intégral de leur personne.

4.4.3 Par rapport à l'agent

Afin de recueillir les perceptions du monde du travail sur la formation universitaire par rapport à l'agent, ou instructeur, dans l'industrie, nous avons posé deux questions: D'après vous, est-ce que l'université peut

vous aider à la formation du personnel de votre entreprise? Si oui, comment?

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Ces deux répondants pensent que l'université peut les aider sous la forme de cours sur les lois, le code du travail, l'arbitrage, les relations entre les syndicats et l'employeur, la défense des droits des employés et les négociations.

2. Main-d'oeuvre

Le représentant fédéral croit que les cours universitaires sont utiles mais il est incapable de dire comment. Le répondant provincial n'a exprimé aucune opinion.

3. Comité paritaire

Ce répondant n'avait pas d'opinion.

4. Support organisationnel et informationnel

Pour deux de ces répondants, la question ne s'applique pas. Le troisième suggère que l'université peut les aider car elle est complémentaire: l'entreprise oeuvre dans la pratique alors que l'université s'intéresse plus aux principes, aux théories, et à la recherche.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Ces quatre répondants considèrent que l'université peut les aider en offrant des cours très avancés en technique, à condition de situer le cadre des activités d'apprentissage dans le milieu.

6. Formation des techniciens

Trois répondants indiquent que l'université peut les aider en leur offrant des cours basés sur le travail dans l'entreprise, des cours spécialisés en gestion automobile, des cours en administration du personnel technique, ainsi que des cours touchant un secteur qui apparaîtra bientôt, la réparation garantie de l'automobile.

7. Usine de montage

Ces trois représentants sont unanimes, ils pensent que l'université peut les aider dans la formation du personnel dans leurs entreprises. Ils suggèrent: a) des cours de perfectionnement et d'amélioration pour les adultes; b) des cours spécialisés et appliqués, principalement dans le domaine des ressources humaines; c) que l'université forme les employés pour devenir des contremaîtres; et d) qu'elle dispense des cours de psychologie afin d'améliorer leur jugement.

B. Analyse globale par rapport à l'agent

Quatre-vingt-treize pour cent (93%) des répondants ont indiqué clairement que l'université peut aider l'entreprise dans la formation du per-

sonnel en offrant: a) selon les syndicats, des cours sur les lois, le code du travail, l'arbitrage, les relations entre syndicat et employeur, la défense des employés et les négociations; b) selon les entreprises, des cours permettant le mariage de la pratique dans l'entreprise et de la recherche universitaire, un perfectionnement technique situant l'apprentissage dans le milieu, des cours de gestion spécialisée, de réparation garantie, de psychologie pour développer le jugement, et des cours spécialisés en ressources humaines.

4.5 Objectif 4: la perception du milieu du travail sur les possibilités de liaison permanente entre l'école, l'université et l'industrie en équipement motorisé

Cet objectif regroupe six items du questionnaire.

A. Par catégorie de répondants

1. Syndicat

Ces deux représentants sont unanimes pour quatre de ces questions, et en opposition pour les deux autres. Ils croient qu'il y a une collaboration entre l'industrie, l'université, le MEQ, le syndicat et l'école, par l'entremise du comité industrie/école, dans le but d'améliorer la formation des étudiants et d'aider l'industrie à bien structurer ses besoins en ressources humaines (nous précisons toutefois que l'université ne participe pas activement dans ce domaine). Aussi, ils croient qu'il devrait y avoir une plus grande collaboration entre les entreprises et les écoles.

Les répondants ne partagent pas le même point de vue sur la collaboration dans le but d'aider à la recherche de nouveaux emplois, et mê-

me pour collaboration dans la formation des étudiants du secteur de l'équipement motorisé, parce que la demande n'est pas assez forte pour le justifier.

2. Main-d'oeuvre

Comme pour les autres analyses, il y a peu d'accord entre le représentant fédéral et le représentant provincial. Pour l'agent fédéral, il y a collaboration entre toutes les instances pour améliorer la formation des étudiants et pour aider l'industrie à structurer ses besoins en ressources humaines, dans la recherche de nouveaux emplois, et pour la formation des étudiants du secteur de l'équipement motorisé. Pour le représentant provincial, il y a collaboration entre toutes les instances afin d'améliorer la formation des étudiants en équipement motorisé, mais il précise que cette collaboration n'existe pas pour aider l'industrie à structurer ses besoins en ressources humaines, ni pour les aider à la recherche de nouveaux emplois.

3. Comité paritaire

Ce répondant trouve qu'il y a une collaboration très restreinte entre l'université et le comité paritaire dans le but d'améliorer la formation des étudiants, d'aider l'industrie à structurer ses besoins en ressources humaines, et d'aider à la recherche nouveaux emplois. Il mentionne que la collaboration est grande avec le comité industrie/école, mais que "ça pourrait être mieux". Il souhaite une plus grande participation.

Il précise qu'il y a des lois à respecter avec les stagiaires en industrie", et ajoute que "ça va relativement bien avec les gens de l'éducation, mais des problèmes existent au niveau du secondaire, les étudiants ne

sont pas prêts et les cours ne sont pas bons, ça vaut rien". Il se déclare contre le fait que l'élève qui éprouve des difficultés en matière scolaire soit dirigé au professionnel court, et que le jeune sortant de l'école pense qu'il travaillera en mécanique. Il affirme que celui-ci deviendra plutôt chômeur, le nombre d'étudiants étant trop grand au professionnel court et énorme au professionnel long, débalançant le jeu de l'offre et de la demande. Il termine en disant que cette situation est décourageante pour les jeunes.

4. Support organisationnel et informationnel

Nous retrouvons une unanimité de la part de ces trois répondants pour ce qui a trait à trois des items. Ils sont d'accord en disant qu'il y a collaboration entre l'industrie, l'université, le MEQ et l'école pour aider l'industrie à structurer ses besoins en ressources humaines, mais qu'il devrait y avoir une plus grande collaboration pour la formation des étudiants en équipement motorisé.

Deux de ces répondants indiquent que cette collaboration existe pour la formation des étudiants. Un seul répondant ajoute qu'il faut aider ces derniers à se chercher de nouveaux emplois; un deuxième pense le contraire et le troisième ne s'est pas prononcé.

5. Association de l'entretien et de la distribution

Ces quatre représentants sont unanimes en ce qui concerne un item seulement. Ils sont d'accord pour dire qu'une plus grande collaboration est nécessaire entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants en équipement motorisé. Trois répondants sur quatre affirment qu'il y

a une collaboration dans la formation des étudiants et l'amélioration de celle-ci. Mais ils sont divisés au sujet d'une collaboration existante entre l'industrie, l'université, le MEQ et l'école. Deux des répondants le pensent, deux autres disent qu'ils ne le savent pas.

Pour aider l'industrie à structurer ses besoins en ressources humaines et pour les aider à la recherche de nouveaux emplois, deux d'entre eux indiquent que cette collaboration existe et deux autres indiquent qu'elle n'existe pas.

6. Formation des techniciens

Ces quatre répondants pensent qu'une plus grande collaboration est nécessaire entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants en équipement motorisé.

Trois répondants croient qu'une collaboration existe, quoique minime, pour la formation des étudiants: ils ne savent pas si cette collaboration aide à la recherche de nouveaux emplois ou aide l'industrie à structurer ses besoins en ressources humaines.

7. Usine de montage

Les répondants indiquent unanimement qu'il y a une collaboration entre les divers groupes pour la formation des étudiants en équipement motorisé, et qu'il devrait y avoir une plus grande collaboration afin de présenter les nouveaux équipements et surtout les gros équipements dont l'école

ne dispose pas. Pour ce qui est de la collaboration pouvant apporter une aide, les répondants ne sont pas du même avis: un d'entre eux répond par l'affirmative, un autre, par la négative, et le dernier n'a pas d'opinion.

B. Analyse globale par rapport à l'objectif 4

Majoritairement (79%), les répondants indiquent qu'une collaboration existe entre l'industrie et les écoles dans le but d'améliorer la formation des étudiants. Cette collaboration ne touche pas leurs besoins en ressources humaines et la recherche de nouveaux emplois. Les répondants manifestent unanimement le besoin d'établir une plus grande collaboration pour la formation en équipement motorisé.

CHAPITRE 5

La synthèse et les recommandations

Ce chapitre présente la synthèse des résultats ainsi que des recommandations touchant les quatre questions fondamentales de cette étude:

1. la participation de l'industrie dans la formation de l'étudiant,
2. la participation de l'industrie dans la formation des maîtres,
3. la participation de l'université dans la formation en industrie,
4. les possibilités de liaison permanente entre l'école, l'industrie, et l'université.

Les données du chapitre précédent démontrent un manque important de coordination entre l'école et l'industrie.

L'industrie perçoit chez l'apprenti-travailleur en équipement motorisé beaucoup d'intérêt et de souci pour son travail, mais elle considère qu'il manque d'initiative personnelle. Bien que le travail soit relativement routinier dans l'industrie, l'atmosphère de travail semble être agréable, considérant que les employés conservent un même emploi plus de cinq ans, et ce, avec des possibilités de promotion.

Selon le secteur de formation en équipement motorisé au secondaire, la majorité des répondants de l'industrie voient cette formation comme plus ou moins bonne et trop générale; selon eux, il y a trop de diplômés et la sélection n'est pas assez sévère. Environ un tiers de ces industries possè-

dent leur propre école de formation, mais la grande majorité d'entre elles orientent principalement leurs efforts vers l'évolution technologique. Elles offrent des possibilités de perfectionnement aux enseignants dans ces domaines. Les répondants du milieu industriel considèrent que la majorité des professeurs en équipement motorisé ne connaissent pas ou peu le marché du travail et que, de plus, ils ne sont pas au fait des derniers développements technologiques. La participation de l'industrie à la formation de l'étudiant se fait, via les professeurs, par des rencontres, des visites d'ateliers, des stages, et par le truchement du comité industrie/école.

Les recommandations suivantes sont formulées:

RECOMMANDATION 1

Qu'il y ait plus de pouvoir de coordination accordé au comité industrie/école pour faciliter la participation de l'industrie à la formation des étudiants en équipement motorisé.

RECOMMANDATION 2

Que certaines industries, surtout celles de grande envergure, soient répertoriées par le MEQ en ce qui concerne l'acceptation d'étudiants-stagiaires.

RECOMMANDATION 3

Que le MEQ mette en oeuvre tous les moyens possibles pour faire de l'enseignement en industrie un prolongement de l'école secondaire professionnelle.

RECOMMANDATION 4

Que le MEQ analyse l'équipement et les outils mécaniques utilisés présentement dans les programmes de formation en équipement motorisé au secondaire et qu'il les compare avec la réalité du marché du travail afin que les écoles reflètent mieux l'évolution technologique.

En ce qui a trait à la formation par l'industrie des professeurs en équipement motorisé, 50% des répondants participent déjà à cette formation alors que 100% indiquent qu'ils pourraient y participer et que 80% d'entre eux accepteraient des étudiants-maîtres en stage.

RECOMMANDATION 5

> Que tout professeur en équipement motorisé au secondaire soit libéré chaque année pour suivre des cours et/ou des stages de recyclage afin d'être à jour et/ou se familiariser avec la nouvelle technologie de pointe.

Les répondants industriels indiquent que l'université a sa place dans la formation en industrie pour préparer les cadres et les techniciens aux stratégies facilitant l'apprentissage, à la gestion des ressources, à certaines dimensions psychologiques du comportement humain, et à un mariage de la pratique avec la théorie.

RECOMMANDATION 6

> Que les universités collaborent avec les industries en équipement motorisé pour répondre à leurs besoins dans les domaines exprimés dans cette recherche, notamment en matière de formation du personnel, de syndicalisme, de recherche universitaire, de pratique dans l'entreprise, de gestion et de finance, de réparation garantie.

Concernant la liaison industrie-école-université, la grande majorité des répondants ont indiqué l'existence d'une collaboration entre ces trois milieux et insisté sur le besoin d'une collaboration accrue.

RECOMMANDATION 7

Que les comités industrie/école soient modifiés pour y inclure des représentants des universités, et que ces comités établissent une liaison permanente "école-industrie-université" pour répondre aux besoins exprimés.

REFERENCES

(1) Gagnon, D. "Formation professionnelle: le cul de sac", Le Soleil (Québec), 19 juillet 1980.

(2) Québec, ministère de l'Education. La formation professionnelle des jeunes au Québec, Document de travail préliminaire destiné au colloque de l'automne 1980. Québec, Editeur officiel, 25 septembre 1980.

(3) Ibid., p. 75.

(4) Tremblay, A. Rapport du comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel. Québec, ministère de l'Education, 1962.

(5) Parent, Mgr A.-M. Rapport de la commission d'enquête sur l'enseignement au Québec. Québec, Editeur officiel, 1965.

(6) Québec, ministère de l'Education. Plan directeur: la formation des maîtres de l'enseignement professionnel. Nos 37-37, 25-28, 26 mars 1973.

(7) Centrale de l'enseignement du québec. Les collèges du Québec - Nouvelle étape, Projet de programme à l'endroit des CEGEP. Québec, Editeur officiel, 1978.

(8) Université du Québec à Montréal. Projet de programme de baccalauréat spécialisé en enseigneennt professionnel - Version no 5. Montréal, Formation des maîtres, 1975.

(9) Berthelot, S. et Garnier, C. Analyse de la situation de l'enseignement en équipement motorisé dans les polyvalentes de la région de Montréal, en vue d'améliorer la didactique de cette discipline (ASEEMAS). Montréal, Université du Québec à Montréal, 1981.

(10) G.R.E.C., Apprendre: Didactique par objectifs opératoires, Document de travail sous la direction de Marcel Lavallée, Montréal, Educo-Inter, 1975.

(11) M.E.Q., La formation professionnelle au Québec, Document de consultation, Québec, Editeur Officiel, 15 février 1980.

(12) Gouvernement du Québec, Secrétariat des Conférences Socio-Economiques, Conférence au sommet de Montebello - Rapport, Québec, Editeur Officiel, 15 février 1980.

(13) M.E.Q., La formation professionnelle des jeunes au Québec, Document de travail préliminaire destiné au colloque de l'automne, 1980, Ibid.

(14) Frigon, A., "Notre enseignement technique, cours technique, cours de métiers", (février) 1932.

(15) Gouvernement du Québec, Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre (no 51), Editeur Officiel, 1945.

(16) Tremblay, A., op. cit.

(17) FNEC-CSN, "Que veut-on faire de l'enseignement professionnel", dans Nouveau pouvoir, No 1, Septembre 1980, pp. 10-11.

(18) M.E.Q., Plan directeur, La formation des maîtres de l'enseignement professionnel, 26 mars 1973.

(19) Université du Québec à Montréal, op. cit.

(20) Rapport Nadeau, Centre d'animation de développement et de recherche en éducation, Montréal, 1975.

(21) M.E.Q., Les collèges du Québec - Nouvelle étape, Projet du gouvernement à l'endroit des CEGEPs, Editeur officiel, 1978.

(22) De Coster, S. et Hotyat, F., La sociologie de l'éducation, Bruxelles, Belgique, Institut de Sociologie, 1970.

(23) Gras, A., Sociologie de l'éducation, Paris, Larousse, 1974.

(24) Phenix, P., Realms of Meaning, New York, McGraw-Hill, 1964.

(25) Bloom, B.S., Engelhart, M.D., Furst, E.J.,Hill, W.H., et Krathwohl, D.R., Taxonomy of educational objectives, Handbook I: Cognitive domain, New York, David McKay, 1956.
Traduit par Lavallée, M., Taxonomie des objectifs pédagogiques, Tome I: Domaine cognitif, Montréal, Education Nouvelle, 1969.

(26) Butler, F., Instructional systems development for vocational and technical training, Englewood Cliffs, N.J., Educational Technology Publications, 1972.

(27) Gagné, R.M. The conditions of learning, New-York, Holt-Rinehart-Wilson, 1966.

(28) Taba, H., Curriculum development, New York, Harcourt, Brace & World, 1962.

(29) Hameline, D.,"Formuler des objectifs pédagogiques: mode passagère ou voie d'avenir?", Pédagogie par objectifs, Collection Cahiers Pédagogiques, Nos 148-149, 1976.

(30) Simon, A. et Boyer, E.G., Mirrors for behavior III: An anthology of observation instruments, Pittsburg, Penn., Communication Material Center, 1968.

(31) Legendre, R., Une éducation à éduquer, Montréal, Editions France-Québec, 1979.

(32) Léon, A., Psychopédagogie des adultes, Paris, PUF, 1971.

(33) De Coster et Hotyat, ibid.

(34) Shofstall, W.P. et Dorr, E.L., Assissment instruments for vocational education programs, Tucson, Ariz., Arizona Department of Education, Division of Vocational Education, 1973.

(35) Anisef, P., Gottfried, P. et Jurrittin, A., Is the die cast? Educational achievements and work destinations of Ontario yuuth, Ontario, Ministry of Colleges and Universities, 1980.

(36) Laporte, C., Projet éducatif, Une analyse des possibilités de perfectionnement technique continu des enseignants en équipement motorisé au niveau secondaire par les experts de l'université, Montréal, auteur (miméo), hiver 1981.

(37) Ibid.

(38) Revue Moteur, 7 (4), pp. 17-22.

ANNEXE I

Le questionnaire adressé au syndicat

SYNDICAT

1. INDUSTRIE ——————→ FORMATION DE L'ETUDIANT

A. Sujet

1) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail possèdent, en général, un intérêt pour leur métier?

1. ils ont beaucoup d'intérêt — 1
2. ils ont peu d'intérêt — 2
3. ils n'ont pas d'intérêt — 3
9

2) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail sont, en général, soucieux de la qualité de leur travail?

1. oui — 1
2. plus ou moins — 2
3. non — 3
9

3) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont suffisamment d'initiative personnelle dans leur travail de tous les jours?

1. ils en ont suffisamment — 1
2. ils en ont peu — 2
3. ils n'en ont pas — 3
9

4) Préférez-vous accepter des apprentis-travailleurs déjà formés dans les écoles polyvalentes ou des gens avec peu d'expérience que vous formerez vous-même?

1. employés déjà formés — 1
2. individus sans ou avec peu d'expérience que nous formerons — 2
9

5) Cherchez-vous à accepter des étudiants-finissants?

1. oui — 1
2. non → passez au no 7 — 2
9

6) Les étudiants proviennent de quel niveau?

1. Secondaire IV (Prof. court) — 1
2. Secondaire V (Prof. long - concentré) — 2
3. Secondaire V (Supplémentaire Sec.) — 3
9

7) Exigez-vous un certificat d'études lors de l'acceptation d'un employé?

1. oui — 1
2. non → passez au no 9 — 2
9

8) Lequel?

1. certificat d'études académiques — 1
2. certificat d'études professionnelles (métier) — 2
9

9) Aimeriez-vous que l'entreprise participe à la formation des étudiants?

1. oui — 1
2. non — 2
3. c'est déjà le cas — 3
9

10) Pendant combien de temps les employés en équipement motorisé demeurent-ils à l'emploi d'une entreprise?

1. moins de 1 an — 1
2. de 1 à 2 ans — 2
3. de 2 à 5 ans — 3
4. plus de 5 ans — 4
9

11) Quels sont les critères d'évaluation de vos ouvriers?

1. _____
2. _____
3. _____

12) Est-ce que vous participez dans le choix des apprentissages de l'étudiant pendant son stage?

1. oui 1
2. non 2
9

13) Lorsqu'un nouveau travailleur est engagé, lui offre-t-on le salaire minimum?

1. oui 1
2. non, on lui offre plus 2
9

14) Après combien d'années d'expérience un nouveau travailleur aura-t-il sa première augmentation de salaire dans l'enterprise?

1. après 6 mois 1
2. après 1 an 2
3. entre 2 et 5 ans 3
4. après plus de 5 ans 4
9

15) Après combien d'années d'expérience un nouveau travailleur obtient-t-il sa permanence dans l'entreprise?

1. moins d'un an 1
2. 1 an 2
3. 2 ans 3
4. entre 2 et 5 ans 4
5. après plus de 5 ans 5
6. la permanence n'existe pas 6
9

16) Dans l'entreprise, existe-t-il des possibilités de promotion pour un employé?

1. oui — 1
2. non → passez au no 18 — 2
9

17) Lesquelles?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

18) Parmi les employés dans les métiers de l'équipement motorisé, y a-t-il du personnel féminin?

1. oui — 1
2. non — 2
9

19) Si une fille se présentait chez vous en quête d'un emploi dans un métier en équipement motorisé, l'accepteriez-vous?

1. oui, si elle réjond aux exigences — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

20) Les employés ont-ils un travail routinier?

1. oui — 1
2. non — 2
9

21) Les employés, lors de prises de décision les concernant, sont-ils consultés?

1. oui — 1
2. non — 2
3. à l'occasion — 3
9

22) De quel milieu socio-économique croyez-vous que la majorité du personnel en équipement motorisé soit issue?

1. milieu aisé 1
2. milieu moyen 2
3. milieu pauvre 3
9

23) Pensez-vous que la société considère les métiers en équipement motorisé comme étant importants?

1. très importants 1
2. plus ou moins importants 2
3. pas importants 3
9

24) Personnellement, considérez-vous ces métiers comme importants?

1. oui 1
2. non 2
9

25) Les métiers de l'équipement motorisé permettent-ils aux travailleurs d'avoir une bonne place dans la société?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

B. <u>Objet</u>

26) Croyez-vous que la qualité de l'enseingement que l'on dispense aux étudiants en équipement motorisé est bonne dans les écoles secondaires polyvalentes?

1. bonne 1
2. plus ou moins bonne 2
3. pas bonne 3
9

27) La formation des étudiants comme apprentis provenant des écoles secondaires polyvalentes répond-elle à vos besoins en général?

1. trop spécialisée	1
2. spécialisée à point	2
3. trop générale	3
	9

28) Les connaissances et la habiletés que l'étudiant a acquises correspondent-elles au travail que vous lui demandez de faire?

1. oui	1
2. non	2
3. plus ou moins	3
	9

29) Préférez-vous former vos nouveaux travailleurs vous-même ou les engager à leur sortie d'une école?

1. les former nous-mêmes	1
2. laisser l'école les former	2
3. les former parallèlement avec l'école	3
	9

30) Possédez-vous votre propre école de formation?

1. oui	1
2. non	2
	9

31) Pensez-vous qu'il existe une différence entre l'enseignement dans les écoles publiques et celui donné dans les écoles privées en équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
	9

32) Dans quel type d'école l'enseignement semble-t-il supérieur?

1. écoles publiques	1
2. écoles privées	2
3. les écoles s'équivalent	3
	9

33) La durée du temps de formation dans les écoles secondaires polyvalentes est-elle:

1. adéquate — 1
2. trop longue — 2
3. trop courte — 3
4. je n'ai pas d'opinion — 4
9

34) Pensez-vous que l'école accorde trop de certificats d'études dans le domaine de l'équipement motorisé en rapport avec les perspectives d'emploi?

1. oui — 1
2. non — 2
9

35) L'évolution technologique en équipement motorisé préoccupe-t-elle votre syndicat?

1. beaucoup — 1
2. un peu — 2
3. pas vraiment — 3
9

36) Y a-t-il une aide de votre syndicat dans le perfectionnement des enseignements au secteur de l'équipement motorisé?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

37) Pourquoi?

_____

_____

_____ ☐☐

38) L'atmosphère qui règne parmi les employés est-elle agréable?

1. oui — 1
2. non — 2
9

C. Agent (professeur)

39) Pensez-vous que les professeurs en milieu scolaire connaissent bien le marché du travail?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

40) Existe-t-il des rencontres entre les professeurs des écoles et les gens de votre syndicat?

1. oui 1
2. non → passez au no 44 2
9

41) De quels genres sont-elles?

1. visites des ateliers 1
2. rencontres et discussions 2
3. comités de travail 3
4. autres, précisez: _____ ☐☐

42) Quels sont les critères de qualification des instructeurs de formation dans votre entreprise (s'il y a lieu)?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

D. Didactique

43) Votre syndicat prévoit-il des projets d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement de vos employés?

1. oui 1
2. non 2
3. je ne sais pas 3
9

44) Avez-vous déjà encadré des étudiants-stagiaires dans votre syndicat?

1. oui 1
2. non ——→ passez au no 55 2
9

45) Accepteriez-vous à nouveau d'encadrer des stagiaires dans votre syndicat?

1. oui 1
2. non 2
3. cette politique ne vient pas de moi 3
9

Si vous avez accepté, êtes-vous satisfait d'eux au niveau:

46) de leur connaissance du métier?

1. oui 1
2. non 2
9

47) du travail accompli?

1. oui 1
2. non 2
9

48) de leurs attitudes et/ou de leurs comportements?

1. oui 1
2. non 2
9

49) Quelles tâches ont à faire ces étudiants lors de leur stage dans votre établissement?

1. les mêmes tâches que les autres employés	1
2. les tâches les plus faciles	2
3. les tâches que les autres employés ne veulent pas faire	3
4. les tâches d'entretien de l'atelier	4
	9

50) Par qui se fait l'évaluation des stagiaires?

1. l'ouvrier responsable de l'étudiant	1
2. le gérant de service	2
3. son professeur	3
4. le patron	4
5. autres, précisez: _____	☐☐

51) L'industrie évalue-t-elle le travail du stagiaire?

1. oui	1
2. non → passez au no 53	2
	9

52) L'industrie considère-t-elle comme positif ou négatif l'apport des stagiaires?

1. positif	1
2. négatif	2
	9

53) Est-ce qu'il y a, pendant les stages, l'utilisation de moyens didactiques (audio-visuel, etc.) pour aider l'étudiant?

1. oui	1
2. non	2
	9

54) Etes-vous répertorié par le Ministère de l'Education ou par une école pour avoir des étudiants-stagiaires?

1. aux deux	1
2. à l'école	2
3. au Ministère de l'Education	3
4. à aucun ⟶ passez au no 58	4
	9

55) Est-ce que vous accepteriez un étudiant-stagiaire dans votre syndicat?

1. oui	1
2. non	2
3. cette politique ne vient pas de moi	3
	9

2. INDUSTRIE ⟶ FAMILLE FORMATION DES MAITRES

A. Sujet

56) Avez-vous des contacts avec les universités par rapport à la formation des professeurs?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

B. Objet

57) Pouvez-vous suggérer certains éléments qui devraient être enseignés aux professeurs en équipement motorisé?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

58) L'industrie peut-elle aider au perfectionnement des connaissances et des habiletés à enseigner aux professeurs de l'enseignement professionnel?

1. oui 1
2. non 2
9

59) Accepteriez-vous des étudiants-maîtres en cours ou stages de perfectionnement dans votre entreprise?

1. oui 1
2. non 2
3. cette politique n'émane pas de moi 3
9

D. Didactique

60) De quelle façon voyez-vous votre relation avec le milieu scolaire?

_____

_____

_____ □□

3. UNIVERSITE ⟶ INDUSTRIE

A. Sujet

61) Est-ce que les cadres ou les techniciens devraient se perfectionner à l'université?

1. oui 1
2. non ⟶ passez au no 65 2
9

62) Quelles en seraient les modalités d'application, d'opération?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

B. Objet

63) Que devrait enseigner l'université aux gens de l'industrie?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

C. Agent

64) D'après vous, est-ce que l'université peut vous aider à la formation du personnel de votre syndicat?

1. oui 1
2. non → passez au no 66 2
9

65) Comment?

_____ □□
_____
_____
_____

4. LIAISON

D. Didactique

66) Y a-t-il une collaboration entre l'industrie, l'université, le MEQ, le syndicat et l'école?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

67) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, le syndicat et l'école dans le but d'améliorer la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

68) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, le syndicat et l'école dans le but d'aider l'industrie à bien structurer ses besoins en ressources humaines?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

69) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, le syndicat et l'école dans le but d'aider à la recherche de nouveaux emplois?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

70) Pensez-vous qu'il existe une collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

71) Croyez-vous qu'il devrait y avoir une plus grande collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants en équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
	9

E. Fondamentales

72) Votre syndicat est-il situé près d'une école polyvalente où l'on donne certains métiers de l'équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

ANNEXE II

Le questionnaire adressé à la main-d'oeuvre

MAIN-D'OEUVRE

1. INDUSTRIE ——————→ FORMATION DE L'ETUDIANT

A. Sujet

1) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail possèdent, en général, un intérêt pour leur métier?

1. Ils ont beaucoup d'intérêt — 1
2. Ils ont peu d'intérêt — 2
3. Ils n'ont pas d'intérêt — 3
9

2) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail sont, en général, soucieux de la qualité de leur travail?

1. oui — 1
2. plus ou moins — 2
3. non — 3
9

3) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont suffisamment d'initiative personnelle dans leur travail de tous les jours?

1. Ils en ont suffisamment — 1
2. Ils en ont peu — 2
3. Ils n'en ont pas — 3
9

4) Préférez-vous des candidats déjà formés dans des écoles polyvalentes ou des gens avec peu d'expérience que vous formerez vous-même?

1. employés déjà formés — 1
2. individus sans ou avec peu d'expérience que nous formerons — 2
9

5) Cherchez-vous à engager des étudiants-finissants?

1. oui — 1
2. non → passez au no 7 — 2
9

6) Les étudiants proviennent de quel niveau?

1. Secondaire IV (Prof. court) — 1
2. Secondaire V (Prof. long - concentré) — 2
3. Secondaire V (Supplémentaire Sec.) — 3
9

7) Exigez-vous un certificat d'études pour le placement d'un employé?

1. oui — 1
2. non → passez au no 9 — 2
9

8) Lequel?

1. certificat d'études académiques (formation générale) — 1
2. certificat d'études professionnelles (métier) — 2
9

9) Parmi les employés que vous placez dans les métiers de l'équipement motorisé, y a-t-il du personnel féminin?

1. oui — 1
2. non — 2
9

10) Si une fille se présentait chez vous en quête d'un emploi dans un métier en équipement motorisé, la placeriez-vous?

1. oui, si elle répond aux exigences — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

11) De quel milieu socio-économique croyez-vous que la majorité des demandes d'emploi en équipement motorisé soit issue?

1. milieu aisé 1
2. milieu moyen 2
3. milieu pauvre 3
9

12) Pensez-vous que la société considère les métiers en équipement motorisé comme étant importants?

1. très importants 1
2. plus ou moins importants 2
3. pas importants 3
9

13) Personnellement, considérez-vous ces métiers comme importants?

1. ouj 1
2 non 2
9

14) Les métiers de l'équipement motorisé permettent-ils aux travailleurs d'avoir une bonne place dans la société?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

8 Objet

15) Croyez-vous que la qualité de l'enseignement que l'on dispense aux étudiants en équipement motorisé est bonne dans les écoles secondaires polyvalentes?

1. bonne 1
2. plus ou moins bonne 2
3. pas bonne 3
9

16) La formation des étudiants comme apprentis provenant des écoles secondaires polyvalentes répond-elle aux besoins en général?

1. trop spécialisée	1
2. spécialisée à point	2
3. trop générale	3
	9

17) Les connaissances et les habiletés que l'étudiant a acquises correspondent-elles au travail qu'on lui demande de faire en équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. plus ou moins	3
	9

18) Pensez-vous qu'il existe une différence entre l'enseignement dans les écoles publiques et celui donné dans les écoles privées en équipement motorisé?

1. oui	1
2. non → passez au no 20	2
	9

19) Dans quel type d'école l'enseignement semble-t-il supérieur?

1. écoles publiques	1
2. écoles privées	2
3. les écoles s'équivalent	3
	9

20) La durée du temps de formation dans les écoles secondaires polyvalentes est-elle:

1. adéquate	1
2. trop longue	2
3. trop courte	3
4. je n'ai pas d'opinion	4
	9

21) Pensez-vous que l'école accorde trop de certificats d'études dans le domaine de l'équipement motorisé en rapport avec les perspectives d'emploi?

1. oui 1
2. non 2
9

22) L'évolution technologique en équipement motorisé préoccupe-t-elle les entreprises?

1. beaucoup 1
2. un peu 2
3. pas vraiment 3
9

23) Y a-t-il une aide de votre entreprise dans le perfectionnement des enseignements au secteur équipement motorisé?

1. oui 1
2. non 2
3. je ne sais pas 3
9

24) Pourquoi?

_____

_____

_____ ☐☐

C. Agent (professeur)

25) Pensez-vous que les professeurs du milieu scolaire connaissent bien le marché du travail?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

26) Existe-t-il des rencontres entre les professeurs des écoles et les gens de votre service?

1. oui — 1
2. non — 2
9

27) De quels genres sont-elles?

1. visites des ateliers — 1
2. rencontres et discussions — 2
3. comités de travail — 3
4. autre, précisez: _____ — ☐☐

D. Didactique

28) Votre service prévoit-il des projets d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement des candidats en équipement motorisé?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

Si vous avez encadré des stagiaires, êtes-vous satisfait d'eux au niveau:

29) de leurs connaissances du métier?

1. oui — 1
2. non — 2
9

30) du travail accompli?

1. oui — 1
2. non — 2
9

31) de leurs attitudes et/ou de leurs comportements?

1. oui — 1
2. non — 2
9

32) Par qui se fait l'évaluation des stagiaires?

1. l'ouvrier responsable de l'étudiant — 1
2. le gérant de service — 2
3. son professeur — 3
4. le patron — 4
5. autre, précisez: _____ — ☐☐

33) L'industrie évalue-t-elle le travail du stagiaire?

1. oui — 1
2. non ⟶ passez au no 35 — 2
9

34) L'industrie considère-t-elle comme positif ou négatif l'apport des stagiaires?

1. positif — 1
2. négatif — 2
9

35) Est-ce qu'il y a, pendant les stages, utilisation de moyens didactiques (audio-visuel, etc.) pour aider l'étudiant?

1. oui — 1
2. non — 2
9

2. INDUSTRIE ⟶ FAMILLE FORMATION DES MAITRES

A. Sujet

36) Avez-vous des contacts avec les universités par rapport à la formation des professeurs?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

B. Objet

37) Pouvez-vous suggérer certains éléments qui devraient être enseignés aux professeurs en équipement motorisé?

1. _____
2. _____
3. _____ _____

38) L'industrie peut-elle aider au perfectionnement des connaissances et des habiletés à enseigner aux professeurs de l'enseignement professionnel?

1. oui — 1
2. non — 2
9

D. Didactique

39) De quelle façon voyez-vous votre relation avec le milieu scolaire?

_____
_____
_____
_____

3. UNIVERSITE ⟶ INDUSTRIE

A. Sujet

40) Est-ce que les cadres ou les techniciens devraient se perfectionner à l'université?

1. oui — 1
2. non ⟶ passez au no 42 — 2
9

41) Quelles en seraient les modalités d'application, d'opération?

1. _____
2. _____
3. _____

B. Objet

42) Que devrait enseigner l'université aux gens de l'industrie?

1. _____
2. _____
3. _____

43) D'après vous, est-ce que l'université peut vous aider à la formation du personnel en équipement motorisé dans les entreprises?

1. oui 1
2. non → passez au no 45 2
9

44) Comment?

_____
_____
_____
_____

4. LIAISON

D. Didactique

45) Y a-t-il une collaboration entre l'industrie, l'université, le MEQ, l'école et le bureau de placement?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

46) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, l'école et le bureau de placement dans le but d'améliorer la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

47) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, l'école et le bureau de placement dans le but d'aider l'industrie à bien structurer ses besoins en ressources humaines?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

48) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, l'école et le bureau de placement dans le but d'aider à la recherche de nouveaux emplois?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

49) Pensez-vouz qu'il existe une collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

E. Fondamentales

50) Votre service est-il situé près d'une école polyvalente où l'on donne certains métiers de l'équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

ANNEXE III

Le questionnaire adressé au comité

paritaire de l'automobile

COMITE PARITAIRE

1. INDUSTRIE ——————→ FORMATION DE L'ETUDIANT

A. Sujet

1) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail possèdent, en général, un intérêt pour leur métier?

1. ils ont beaucoup d'intérêt — 1
2. ils ont peu d'intérêt — 2
3. ils n'ont pas d'intérêt — 3
9

2) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail sont, en général, soucieux de la qualité de leur travail?

1. oui — 1
2. plus ou moins — 2
3. non — 3
9

3) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont suffisamment d'initiative personnelle dans leur travail de tous les jours?

1. ils en ont suffisamment — 1
2. ils en ont peu — 2
3. ils n'en ont pas — 3
9

4) Est-ce que vous accréditez des étudiants-finissants?

1. oui — 1
2. non ——→ passez au no 6 — 2
9

5) Les étudiants proviennent de quel niveau?

1. Secondaire IV (Prof. court)	1
2. Secondaire V (Prof. long - concentré)	2
3. Secondaire V (Supplémentaire Sec.)	3
	9

6) Exigez-vous un certificat d'études lors de l'accréditation future d'un travailleur?

1. oui	1
2. non ⟶ passez au no 8	2
	9

7) Lequel?

1. certificat d'études académiques (formation générale)	1
2. certificat d'études professionnelles (métier)	2
	9

8) Aimeriez-vous que votre entreprise participe à la formation des étudiants?

1. oui	1
2. non	2
3. c'est déjà le cas	3
	9

9) D'après vous, pendant combien de temps les travailleurs demeurent-ils à l'emploi d'une entreprise?

1. moins de 1 an	1
2. de 1 à 2 ans	2
3. de 2 à 5 ans	3
4. plus de 5 ans	4
	9

10) Quels sont les critères d'évaluation de vos ouvriers?

1. _____	☐☐
2. _____	☐☐
3. _____	☐☐

11) Est-ce que vous participez dans le choix des apprentissages de l'étudiant pendant son stage?

1. oui	1
2. non	2
	9

12) Lorsque vous acceptez un nouveau travailleur, est-ce le salaire minimum qui lui est offert?

1. oui	1
2. non, j'offre plus	2
	9

13) Après combien d'années d'expérience un nouveau travailleur aura-t-il sa première augmentation de salaire?

1. après 6 mois	1
2. après 1 an	2
3. entre 2 et 5 ans	3
4. après plus de 5 ans	4
	9

14) Après combien d'années d'expérience un nouveau travailleur obtient-il sa permanence dans votre entreprise?

1. moins d'un an	1
2. 1 an	2
3. 2 ans	3
4. entre 2 et 5 ans	4
5. après plus de 5 ans	5
6. la permanence n'existe pas	6
	9

15) Dans les entreprises oeuvrant dans le secteur de l'équipement motorisé, existe-t-il des possibilités de promotion pour un employé?

1. oui	1
2. non ——→ passez au no 17	2
	9

16) Lesquelles?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

17) Parmi les employés dans les métiers de l'équipement motorisé, existe-t-il du personnel féminin?

1. oui 1
2. non 2
9

18) Combien y a-t-il de filles ou de femmes ayant obtenu un permis pour travailler en équipement motorisé?

Inscrivez un chiffre: _____ ☐☐

19) Combien y a-t-il d'hommes?

Inscrivez un chiffre: _____ ☐☐

20) De quel milieu socio-économique croyez-vous que la majorité des ouvriers en équipement motorisé soit issue?

1. milieu aisé 1
2. milieu moyen 2
3. milieu pauvre 3
9

21) Pensez-vous que la société considère les métiers en équipement motorisé comme étant importants?

1. très importants 1
2. plus ou moins importants 2
3. pas importants 3
9

22) Personnellement, considérez-vous ces métiers comme importants?

1. oui 1
2. non 2
9

23) Les métiers de l'équipement motorisé permettent-ils aux travailleurs d'avoir une bonne place dans la société?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

B. Objet

24) Croyez-vous que la qualité de l'enseignement que l'on dispense aux étudiants en équipement motorisé est bonne dans les écoles secondaires polyvalentes?

1. bonne 1
2. plus ou moins 2
3. pas bonne 3
9

25) La formation des étudiants comme apprentis provenant des écoles secondaires polyvalentes répond-elle aux besoins en général?

1. trop spécialisée 1
2. spécialisée à point 2
3. trop générale 3
9

26) Les connaissance et les habiletés que l'étudiant a acquises correspondent-elles au travail demandé?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

27) Pensez-vous qu'il existe une différence entre l'enseignement dans les écoles publiques et celui donné dans les écoles privées en équipement motorisé?

1. oui 1
2. non ——— passez au no 30 2
9

28) Dans quel type d'école l'enseignement semble-t-il supérieur?

1. écoles publiques — 1
2. écoles privées — 2
3. les écoles s'équivalent — 3
9

29) La durée du temps de formation en équipement motorisé dans les écoles secondaires polyvalentes est-elle:

1. adéquate — 1
2. trop longue — 2
3. trop courte — 3
4. je n'ai pas d'opinion — 4
9

30) Pensez-vous que l'école accorde trop de certificats d'études dans le domaine de l'équipement motorisé en rapport avec les perspectives d'emploi?

1. oui — 1
2. non — 2
9

31) L'évolution technologique en équipement motorisé préoccupe-t-elle les entreprises?

1. beaucoup — 1
2. un peu — 2
3. pas vraiment — 3
9

C. Agent

32) Pensez-vous que les professeurs du milieu scolaire connaissent bien le marché du travail?

1. oui — 1
2. non — 2
3. plus ou moins — 3
9

33) Existe-t-il des rencontres entre les professeurs des écoles et les gens de votre comité?

1. oui — 1
2. non — 2
9

34) De quels genres sont-elles?

1. visites des ateliers — 1
2. rencontres — 2
3. comités de travail — 3
4. autre, précisez: _____ — ☐☐

D. Didactique

Etes-vous satisfait des nouveaux ouvriers certifiés au niveau:

35) de leurs connaissances du métier?

1. oui — 1
2. non — 2
9

36) du travail accompli?

1. oui — 1
2. non — 2
9

37) de leurs attitudes et/ou de leurs comportements?

1. oui — 1
2. non — 2
9

38) Quelles tâches ont à faire les étudiants-stagiaires lors de leur stage dans les entreprises?

1. les mêmes tâches que les autres employés — 1
2. les tâches les plus faciles — 2
3. les tâches que les autres ne veulent pas faire — 3
4. les tâches d'entretien de l'atelier — 4
9

39) Par qui se fait l'évaluation des stagiaires?

1. l'ouvrier responsable de l'étudiant — 1
2. le gérant de service — 2
3. son professeur — 3
4. le patron — 4
5. autre, précisez: _____ — ☐☐

40) L'industrie évalue-t-elle le travail du stagiaire?

1. oui — 1
2. non ⟶ passez au no 43 — 2
9

41) L'industrie considère-t-elle comme positif ou négatif l'apport des stagiaires?

1. positif — 1
2. négatif — 2
9

42) Est-ce qu'il y a, pendant les stages, l'utilisation de moyens didactiques (audio-visuel, etc.) pour aider l'étudiant?

1. oui — 1
2. non — 2
9

2. INDUSTRIE ——→ FAMILLE FORMATION DES MAITRES

A. Sujet

43) Avez-vous des contacts avec les universités par rapport à la formation des professeurs?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

B. Objet

44) Pouvez-vous suggérer certains éléments qui devraient être enseignés aux professeurs en équipement motorisé?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

45) L'industrie peut-elle aider au perfectionnement des connaissances et des habiletés à enseigner aux professeurs de l'enseignement professionnel?

1. oui — 1
2. non — 2
9

46) Seriez-vous d'accord si les entreprises acceptaient des étudiants-maîtres en cours ou stages de perfectionnement?

1. oui — 1
2. non — 2
3. cette politique n'émane pas de moi — 3
9

D. Didactique

47) De quelle façon voyez-vous votre relation avec le milieu scolaire?

_____ □□
_____
_____
_____

3. UNIVERSITE ⟶ INDUSTRIE

A. Sujet

48) Est-ce que les cadres ou les techniciens devraient se perfectionner à l'université?

1. oui 1
2. non ⟶ passez au no 51 2
9

49) Quelles en seraient les modalités d'application, d'opération?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

B. Objet

50) Que devrait enseigner l'université aux gens de l'industrie?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

C. Agent

51) D'après vous, est-ce que l'université peut vous aider à l'accréditation du personnel pour les entreprises?

1. oui — 1
2. non ——→ passez au no 54 — 2
9

52) Comment?

_____

_____

_____ —

_____ □□

4. LIAISON

D. Didactique

53) Y a-t-il une collaboration entre l'industrie, l'université, le MEQ, l'école et les comités paritaires?

1. oui — 1
2. non — 2
3. Je ne sais pas — 3
9

54) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, l'école et les comités paritaires dans le but d'améliorer la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

55) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, l'école et les comités paritaires dans le but d'aider l'industrie à bien structurer ses besoins en ressources humaines?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

56) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université, l'école et les comités paritaires dans le but d'aider à la recherche de nouveaux emplois?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

57) Pensez-vous qu'il existe une collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

58) Croyez-vous qu'il devrait y avoir une plus grande collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants en équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
	9

ANNEXE IV

Le questionnaire traitant du support organisationnel,

de l'information, des associations d'entretien

et de distribution, de formation des techniciens,

et de l'usine de montage

EMPLOYEURS

1. INDUSTRIE ——————→ FORMATION DE L'ETUDIANT

A. Sujet

1) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail possèdent, en général, un intérêt pour leur métier?

1) ils ont beaucoup d'intérêt	1
2) ils ont peu d'intérêt	2
3) ils n'ont pas d'intérêt	3
	9

2) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail sont, en général, soucieux de la qualité de leur travail?

1) oui	1
2) plus ou moins	2
3) non	3
	9

3) Pensez-vous que les étudiants qui arrivent sur le marché du travail ont suffisamment d'initiative personnelle dans leur travail de tous les jours?

1) ils en ont suffisamment	1
2) ils en ont peu	2
3) ils n'en ont pas	3
	9

4) Préférez-vous engager des apprentis-travailleurs déjà formés dans des écoles polyvalentes ou des gens avec peu d'expérience que vous formerez vous-même?

1) employés déjà formés	1
2) individus sans ou avec peu d'expérience que nous formerons	2
	9

5) Cherchez-vous à engager des étudiants-finissants?

1. oui	1
2. non ——→ passez au no 7	2
	9

6) Les étudiants proviennent de quel niveau?

1. Secondaire IV (prof. court)	1
2. Secondaire V (prof. long - concentré)	2
3. Secondaire V (supplémentaire sec.)	3
	9

7) Exigez-vous un certificat d'études lors de l'engagement d'un employé?

1. oui	1
2. non ——→ passez au no 9	2
	9

8) Lequel?

1. certificat d'études académiques (formation générale)	1
2. certificat d'études professionnelles (métier)	2
	9

9) Aimeriez-vous que votre entreprise participe à la formation des étudiants?

1. oui	1
2. non	2
3. c'est déjà le cas	3
	9

10) Pendant combien de temps vos employés demeurent-ils à l'emploi de votre entreprise?

1. moins de 1 an	1
2. de 1 à 2 ans	2
3. de 2 à 5 ans	3
4. plus de 5 ans	4
	9

11) Quels sont les critères d'évaluation de vos employés?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

12) Est-ce que vous participez dans le choix des apprentissages de l'étudiant pendant son stage?

1. oui 1
2. non 2
9

13) Lorsque vous engagez un nouveau travailleur, lui offrez-vous le salaire minimum?

1. oui 1
2. non, j'offre plus 2
9

14) Après combien d'années d'expérience un nouveau travailleur aura-t-il sa première augmentation de salaire dans votre entreprise?

1. après 6 mois 1
2. après 1 an 2
3. entre 2 et 5 ans 3
4. après plus de 5 ans 4
9

15) Après combien d'années d'expérience un nouveau travailleur obtient-il sa permanence dans votre entreprise?

1. moins d'un an 1
2. 1 an 2
3. 2 ans 3
4. entre 2 et 5 ans 4
5. après plus de 5 ans 5
6. la permanence n'existe pas 6
9

16) Les employés de votre entreprise sont-ils syndiqués?

1. oui ——→ passez au no 18 — 1
2. non — 2
9

17) Si non, accepteriez-vous la constitution d'un syndicat dans votre entreprise?

1. oui — 1
2. non — 2
3. à certaines conditions — 3
9

18) Dans votre entreprise, existe-t-il des possibilités de promotion pour un employé?

1. oui — 1
2. non ——→ passez au no 20 — 2
9

19) Lesquelles?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

20) Parmi vos employés dans les métiers de l'équipement motorisé, avez-vous du personnel féminin?

1. oui — 1
2. non — 2
9

21) Si une fille se présentait chez vous en quête d'un emploi dans un métier en équipement motorisé, l'embaucheriez-vous?

1. oui, si elle répond aux exigences — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

22) Vos employés ont-ils un travail routinier?

1. oui — 1
2. non — 2

9

23) Vos employés, lors de prises de décision les concernant, sont-ils consultés?

1. oui — 1
2. non — 2
3. à l'occasion — 3

9

24) De quel milieu socio-économique croyez-vous que la majorité de votre personnel en équipement motorisé est issue?

1. milieu aisé — 1
2. milieu moyen — 2
3. milieu pauvre — 3

9

25) Pensez-vous que la société considère les métiers en équipement motorisé comme étant importants?

1. très importants — 1
2. plus ou moins inportants — 2
3. pas importants — 3

9

26) Personnellement, considérez-vous ces métiers comme importants?

1. oui — 1
2. non — 2

9

27) Les métiers de l'équipement motorisé permettent-ils aux travailleurs d'avoir une bonne place dans la société?

1. oui — 1
2. non — 2
3. plus ou moins — 3

9

B. Objet

28) Croyez-vous que la qualité de l'enseignement que l'on dispense aux étudiants en équipement motorisé est bonne dans les écoles secondaires polyvalentes?

1. bonne — 1
2. plus ou moins bonne — 2
3. pas bonne — 3
9

29) La formation des étudiants comme apprentis provenant des écoles secondaires polyvalentes répond-elle à vos besoins en général?

1. trop spécialisée — 1
2. spécialisée à point — 2
3. trop générale — 3
9

30) Les connaissances et les habiletés que l'étudiant a acquises correspondent-elles au travail que vous lui demandez de faire?

1. oui — 1
2. non — 2
3. plus ou moins — 3
9

31) Préférez-vous former vos nouveaux travailleurs vous-même ou les engager à la sortie d'une école?

1. les former nous-mêmes — 1
2. laisser l'école les former — 2
3. les former parallèlement avec l'école — 3
9

32) Possédez-vous votre propre école de formation?

1. oui — 1
2. non — 2
9

33) Pensez-vous qu'il existe une différence entre l'enseignement dans les écoles publiques et celui donné dans les écoles privées en équipement motorisé?

1. oui — 1
2. non → passez au no 35 — 2

9

34) Dans quel type d'école l'enseignement semble-t-il supérieur?

1. écoles publiques — 1
2. écoles privées — 2
3. elles s'équivalent — 3

9

35) La durée du temps de formation dans les écoles secondaires polyvalentes est-elle:

1. adéquate — 1
2. trop longue — 2
3. trop courte — 3
4. je n'ai pas d'opinion — 4

9

36) Pensez-vous que l'école accorde trop de certificats d'études dans le domaine de l'équipement motorisé en rapport avec les perspectives d'emploi?

1. oui — 1
2. non — 2

9

37) L'évolution technologique en équipement motorisé préoccupe-t-elle votre entreprise?

1. beaucoup — 1
2. un peu — 2
3. pas vraiment — 3

9

38) Y a-t-il une aide de votre entreprise dans le perfectionnement des enseignements au secteur équipement motorisé?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3

9

39) Pourquoi?

_____

_____

_____ □□

40) L'atmosphère qui règne parmi vos employés est-elle agréable?

1. oui 1
2. non 2
9

C. Agent

41) Pensez-vous que les professeurs du milieu scolaire connaissent bien le marché du travail?

1. oui 1
2. non 2
3. plus ou moins 3
9

42) Existe-t-il des rencontres entre les professeurs des écoles et les gens de votre entreprise?

1. oui 1
2. non → passez au no 44 2
9

43) De quels genres sont-elles?

1. visites des ateliers 1
2. rencontres et discussions 2
3. comité de travail 3
4. autre, précisez: _____ □□

44) Quels sont les critères de qualification des instructeurs de formation dans votre entreprise (s'il y a lieu)?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

D. Didactique

45) Votre entreprise prévoit-elle des projets d'aide matérielle et/ou financière pour le perfectionnement de vos employés?

1. oui 1
2. non 2
3. je ne sais pas 3
9

46) Avez-vous déjà encadré des étudiants-stagiaires dans votre entreprise?

1. oui 1
2. non → passez au no 57 2
9

47) Accepteriez-vous à nouveau d'encadrer des stagiaires dans votre entreprise?

1. oui 1
2. non 2
3. cette politique ne vient pas de moi 3
9

Si vous avez accepté, êtes-vous satisfaits d'eux au niveau:

48) de leur connaissance du métier?

1. oui 1
2. non 2
9

49) du travail accompli?

1. oui 1
2. non 2
9

50) de leurs attitudes et/ou de leurs comportements?

1. oui 1
2. non 2
9

51) Quelles tâches ont à faire ces étudiants lors de leur stage dans votre établissement?

1. les mêmes tâches que les autres employés — 1
2. les tâches les plus faciles — 2
3. les tâches que les autres employés ne veulent pas faire — 3
4. les tâches d'entretien de l'atelier — 4

9

52) Par qui se fait l'évaluation des stagiaires?

1. l'ouvrier responsable de l'étudiant — 1
2. le gérant de service — 2
3. son professeur — 3
4. le patron — 4
5. autre, précisez: _____ — ☐☐

53) L'industrie évalue-t-elle le travail du stagiaire?

1. oui — 1
2. non ⟶ passez au no 55 — 2

9

54) L'industrie considère-t-elle positif ou négatif l'apport des stagiaires?

1. positif — 1
2. négatif — 2

9

55) Est-ce qu'il y a, pendant les stages, l'utilisation de moyens didactiques (audio-visuel, etc.) pour aider l'étudiant?

1. oui — 1
2. non — 2

9

56) Etes-vous répertorié par le Ministère de l'Education ou par une école pour avoir des étudiants-stagiaires?

1. aux deux — 1
2. à l'école — 2
3. au Ministère de l'Education — 3
4. à aucun ⟶ passez au no 58 — 4

9

57) Est-ce que vous accepteriez un étudiant-stagiaire dans votre entreprise?

1. oui — 1
2. non — 2
3. cette politique ne dépend pas de moi — 3
9

2. INDUSTRIE ——→ FAMILLE FORMATION DES MAITRES

A. Sujet

58) Avez-vous des contacts avec les universités par rapport à la formation des professeurs?

1. oui — 1
2. non — 2
3. je ne sais pas — 3
9

B. Objet

59) Pouvez-vous suggérer certains éléments qui devraient être enseignés aux professeurs en équipement motorisé?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

60) L'industrie peut-elle aider au perfectionnement des connaissances et des habiletés à enseigner aux professeurs de l'enseignement professionnel?

1. oui — 1
2. non — 2
9

61) Accepteriez-vous des étudiants-maîtres en cours ou stages de perfectionnement dans votre entreprise?

1. oui — 1
2. non — 2
3. cette politique n'émane pas de moi — 3

9

D. Didactique

62) De quelle façon voyez-vous votre relation avec le milieu scolaire?

_____

_____

_____ ☐☐

3. UNIVERSITE ⟶ INDUSTRIE

A. Sujet

63) Est-ce que les cadres ou les techniciens devraient se perfectionner à l'université?

1. oui — 1
2. non ⟶ passez au no 65 — 2

9

64) Quelles en seraient les modalités d'application, d'opération?

1. _____ ☐☐
2. _____ ☐☐
3. _____ ☐☐

B. Objet

65) Que devrait enseigner l'université aux gens de l'industrie?

1. _____ □□
2. _____ □□
3. _____ □□

C. Agent

66) D'après vous, est-ce que l'université peut vous aider à la formation du personnel de votre entreprise?

1. oui 1
2. non → passez au no 68 2
9

67) Comment?

_____
_____ □□
_____

4. LIAISON

D. Didactique

68) Y a-t-il une collaboration entre l'industrie, l'université, le MEQ et l'école?

1. oui 1
2. non 2
3. je ne sais pas 3
9

69) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université et l'école dans le but d'améliorer la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

70) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université et l'école dans le but d'aider l'industrie à bien structurer ses besoins en ressources humaines?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

71) Existe-t-il une collaboration entre l'industrie, le MEQ, l'université ou l'école dans le but d'aider à la recherche de nouveaux emplois?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

72) Pensez-vous qu'il existe une collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants du secteur équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
3. je ne sais pas	3
	9

73) Croyez-vous qu'il devrait y avoir une plus grande collaboration entre les entreprises et les écoles pour la formation des étudiants en équipement motorisé?

1. oui	1
2. non	2
	9

E. Fondamentales

74) Votre établissement est-il considéré comme étant:

1. une petite entreprise — 1
2. une moyenne entreprise — 2
3. une grande entreprise — 3
9

75) Votre entreprise est-elle subventionnée par des sources de financement extérieures?

1. oui — 1
2. non — 2
3. Je ne sais pas — 3
9

76) Quels genres de services offrez-vous?

1. production — 1
2. usinage — 2
3. assemblage — 3
4. distribution — 4
5. entretien — 5
9

77) Combien d'employés travaillent chez vous?

1. 0- 5 employés — 1
2. 6-10 employés — 2
3. 11-15 employés — 3
4. 16-20 employés — 4
5. 21 employés et plus — 5
9

78) Votre entreprise est-elle située près d'une école polyvalente où l'on donne certains métiers de l'équipement motorisé?

1. oui — 1
2. non — 2
3. Je ne sais pas — 3
9